



Izdavač: Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku  
Ekonomski fakultet u Osijeku  
Za izdavača: Prof.dr.sc. Željko Turkalj  
Urednik: Prof.dr.sc. Branko Matić  
Recenzenti: Prof.dr.sc. Željko Turkalj  
Prof.dr.sc. Ivan Ferenčak  
Lektura: Ljerka Radoš, prof.  
Tisak: Mit d.o.o.

CIP zapis dostupan je u računalnom katalogu Gradske i sveučilišne knjižnice Osijek pod brojem 121220047

ISBN: 978-953-253-090-2

Indexed in: EconPapers

Monografija je tiskana uz potporu Ministarstva znanosti, obrazovanja i športa Republike Hrvatske u okviru tri projekta: 1. Financiranje lokalne i regionalne samouprave u nedovoljno razvijenim krajevima (broj 010-0102290-2446), 2. Bankarski sustav i financiranje policentričnog razvitka (broj 010-0102290-1284) i 3. Restrukturiranje trgovačkih društava u poslovnim teškoćama (broj 010-0102290-2292) a u okviru znanstvenog programa: Financiranje razvoja i restrukturiranje gospodarstva Istočne Hrvatske (broj 0102290 )

Knjiga je tiskana na recikliranom papiru  
Printed on recycled paper

SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU  
EKONOMSKI FAKULTET U OSIJEKU

Prof.dr.sc. Branko Matić (ur.)

# FINANCIJSKA INKLUZIJA I REGIONALNI RAZVITAK

Osijek, 2010.



## **PREDGOVOR**

Knjiga „Financijska inkluzija i regionalni razvitak“ rezultat je istraživanja u okviru projekta „Bankarski sustav i financiranje policentričnog razvitka“, financiranog od Ministarstva znanosti, obrazovanja i športa Republike Hrvatske, a koji čini dio znanstvenog programa: „Financiranje razvoja i restrukturiranje gospodarstva Istočne Hrvatske“.

Rezultati istraživanja u ovoj knjizi prezentirani su i u elektroničkom obliku kako bi bili dostupniji potencijalnim korisnicima. Autori poglavlja u ovoj monografiji su suradnici na projektu i voditelj projekta te magistranti i doktoranti.

Knjiga „Financijska inkluzija i regionalni razvitak“ nastavak je objavljivanja rezultata istraživanja na projektu „Bankarski sustav i financiranje policentričnog razvitka“ te predstavlja svojevrsnu cjelinu zajedno sa prethodne tri knjige (Financiranje razvoja i restrukturiranja gospodarstva, 2007.; Načini i modeli financiranja regionalnog razvoja – financiranje putem zaklada i fundacija, 2008.; Financiranje regionalnog razvitka – načini i modeli, 2009.) te drugim objavljenim radovima s tematikom regionalnog razvitka.

Knjiga je namijenjena studentima stručnih, preddiplomskih, diplomskih i poslijediplomskih specijalističkih studija u svrhu proširenja znanja iz segmenta financiranja regionalnog razvitka te može poslužiti kao dopunska literatura za izradu seminarskih i diplomskih radova. U svrhu daljnjih istraživanja čitateljima može koristiti i iscrpno navođenje svih relevantnih vrela iz ovoga područja te navođenje pravne regulative Europske unije i Republike Hrvatske.

Urednik

U Osijeku, 07. prosinca 2010. godine



# SADRŽAJ

|                        |          |
|------------------------|----------|
| <b>PREDGOVOR .....</b> | <b>1</b> |
|------------------------|----------|

|  |          |
|--|----------|
| <b>1. MIKROKREDITIRANJE U FUNKCIJI REGIONALNOG RAZVOJA .....</b> | <b>1</b> |
|--|----------|

|  |    |
|--|----|
| Kreditne funkcije i razvoj.....  | 3  |
| Klasično kreditiranje vs. mikrokreditiranje .....  | 3  |
| Mikrokreditiranje u hrvatskom okruženju .....  | 7  |
| Mikrokreditiranje u Federaciji Bosne i Hercegovine .....                                     | 7  |
| Stručna sprema i broj uposlenih u mikrokreditnom sektoru Republike Bosne i Hercegovine ..... | 8  |
| Broj mikrokreditnih organizacija .....   | 12 |
| Najznačajniji kreditori mikrokreditnih organizacija u Republici Bosni i Hercegovini.....     | 13 |
| Poslovanje mikrokreditnih organizacija u Federaciji Bosni i Hercegovini ...                  | 14 |
| Mikrokreditiranje u Republici Crnoj Gori.....  | 15 |
| Mikrokreditne organizacije u Republici Crnoj Gori .....                                      | 15 |
| Izvori sredstava mikrokreditnih organizacija.....  | 16 |
| Poslovanje mikrokreditnog sektora u Crnoj Gori .....   | 16 |
| Zaključak.....   | 18 |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>2. NEZAPOSLENOST U REPUBLICI HRVATSKOJ I NJEZIN UTJECAJ NA REGIONALNI RAZVITAK .....</b> | <b>21</b> |
|---|-----------|

|   |    |
|---|----|
| Nezaposlenost u Republici Hrvatskoj i njezin utjecaj na regionalni razvitak .....                                   | 23 |
| Nezaposlene osobe te njihova prava i obveze u vrijeme nezaposlenosti .....  | 25 |
| Tehnike i metode aktivnog traženja posla .....  | 29 |
| Pravo nezaposlenih na novčanu naknadu, mirovinsko osiguranje i ostala prava.....                                    | 31 |
| Ustrojstvo Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te etički kodeks njegovih radnika .....                                | 34 |
| Pokazatelji nezaposlenosti na području Osječko-baranjske županije (OBŽ) i Vukovarsko-srijemske županije (VSŽ) ..... | 37 |
| Postotak nezaposlenosti i broj zaposlenih u dvjema županijama u odnosu na nacionalnu razinu .....                   | 38 |
| Utjecaj siromaštva i socijalne isključenosti na nezaposlenost u regionalnom području .....                          | 42 |
| Utjecaj Domovinskog rata na nezaposlenost u regionalnom području .....  | 45 |
| Broj nezaposlenih i zaposlenih osoba s invaliditetom na regionalnom i nacionalnom području .....                    | 46 |

|   |    |
|---|----|
| Suradnja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje s Europskom unijom ..... | 47 |
| Projekt IPA 2007-2013 .....   | 47 |
| Projekt Progress .....  | 48 |
| Projekt Phare .....   | 48 |
| Program Cards .....   | 49 |
| Projekt Interreg .....  | 50 |
| Zaključak .....   | 50 |

### **3. STRATEŠKI PRISTUP RAZVOJU LJUDSKIH POTENCIJALA I TRŽIŠTU**

#### **RADA.....53**

|  |    |
|--|----|
| Strateški pristup razvoju ljudskih potencijala i tržištu rada .....                              | 55 |
| Globalizacija i kreiranje konkurentskih prednosti .....  | 56 |
| Čimbenici koji utječu na menadžment ljudskih potencijala na globalnom tržištu .....              | 58 |
| Razvoj ljudskih potencijala .....  | 60 |
| Funkcije upravljanja ljudskim potencijalima .....  | 64 |
| Zapošljavanje .....  | 65 |
| Profesionalni razvoj .....   | 65 |
| Poticanje uspješnosti na radu .....  | 66 |
| Otkrivanje menadžerskih potencijala .....  | 67 |
| Informiranje u području ljudskih potencijala .....   | 68 |
| Pokazatelji stanja ljudskih potencijala u pet slavonskih županija regije Panonska Hrvatska ..... | 68 |
| Demografske osobine stanovništva .....   | 69 |
| Zaposlenost i nezaposlenost .....  | 70 |
| Vještine, obrazovanje i osposobljavanje .....  | 80 |
| Zaključak .....  | 90 |

### **4. FINACIJSKI POTENCIJAL FINACIJSKI UGROŽENOG STANOVNIŠTVA - REZULTATI ANKETE .....91**

|  |     |
|--|-----|
| Financijska inkluzija pojedinca .....  | 93  |
| Financijski potencijal financijski ugroženog stanovništva – rezultati ankete ..... | 93  |
| Spolna i životna dob ispitanika .....  | 94  |
| Dostatnost prihoda glede razine zadovoljenja potreba .....                         | 96  |
| Razina zaduženja ispitanika i njihova financijska inkluzija .....                  | 98  |
| Istraživanje stavova vezano za osobne financije ispitanika .....                   | 103 |

### **LITERATURA.....107**







---

# Financijska inkluzija i regionalni razvitak

---

## **1. MIKROKREDITIRANJE U FUNKCIJI REGIONALNOG RAZVOJA**

---

Prof.dr.sc. Branko Matić  
Davor Medarić, dipl.oec.

---



### **Kreditne funkcije i razvoj**

Regionalni razvoj je poticanje ekonomskih procesa i korištenja resursa u manje razvijenim regijama u cilju postizanja održivog razvoja pojedine regije. Danas pojam regionalnog razvoja jača svijest o njegovoj ulozi i potrebi da se na što efikasniji način definira razvojna politika pojedine regije. Razvojna politika treba omogućiti jačanje konkurentnosti i mogućnosti razvoja vlastitih potencijala određene regije. Kako su društveno gospodarske razlike među regijama sve veće, jedino smanjivanje razlika između njih osigurava ujednačen napredak poštivajući načela održivog razvoja. Razvojna politika regija mjeri se stopom razvijenosti koja uključuje mjerila: stopu nezaposlenosti, dohodak po stanovniku, stopu obrazovanosti, proračunske prihode, opće kretanje stanovništva i drugo.

Poseban značaj u regionalnom razvoju ima kreditiranje ovih aktivnosti. Kredit se javlja pojavom viška proizvoda. Kasnije se pojavom novca stvara temelj za razvoj novčanog kredita te on kao takav postaje bitan čimbenik za razvoj i napredak bilo pojedinca, tvrtke, pojedine države. Razvojem bankarstva te razvitkom robne proizvodnje i prometa raste ne samo ekonomski, nego i monetarni značaj kredita. Kredit kao ugovorno pravni posao podrazumijeva obvezu vraćanja uvećane novčane obveze. Kredit je „ustupanje određene svote novčanih sredstava od strane financijske organizacije (banke i dr.) kao kreditora (vjerovnika, zajmodavca) nekoj osobi (debitoru, dužniku, zajmoprimcu), uz obvezu da mu ih ovaj vrati u dogovorenom roku i plati pripadajuću naknadu – kamatu.“<sup>1</sup>

### **Klasično kreditiranje vs. mikrokreditiranje**

Regionalni razvoj nužno je valorizirati sa aspekta financijski marginalnih skupina stanovništva kao i skupina stanovništva koje participiraju u financijskom sustavu, prvenstveno bankarskom, ali zbog različitih i izmijenjenih okolnosti, glede svojih prihoda, odnosno zbog gubitka dijela prihoda, dolaze u poziciju nemogućnosti servisiranja ranije preuzetih kreditnih obveza.

Ove skupine čine nezaposleni i umirovljenici.

---

<sup>1</sup> Leko V., Jurković P. (1998.) Rječnik bankarstva, Masmedia, Zagreb, str. 270.

Nemogućnost vraćanja kredita radi gubitka stalnog zaposlenja sada mogu dovesti te skupine stanovništva u drukčiji položaj u odnosu na ranije razdoblje. U pravilu se radi o ugrozi njihovog financijskog statusa (nezaposleni), odnosno smrt jednog od supružnika (u slučaju kod umirovljenika).

Skupinu stanovništva koja po svome statusu marginalno participira u financijskom sustavu čine studenti, primatelji različitih oblika pomoći i nezaposleni koji nikada nisu bili u radnom odnosu.

Njihov je status uvjetovan njihovom neaktivnošću ili povremenom aktivnošću u svijetu rada. Studenti marginalno participiraju u financijskom sustavu ukoliko koriste studentske kredite za vrijeme studija koje vraćaju tijekom školovanja ili po završetku istoga. Mogu također biti na povremenom ili privremenom radu putem posrednika, najčešće studentskih servisa.

Nezaposleni koji nikada nisu bili u radnom odnosu su skupina stanovništva koja nije kreditno sposobna i na taj način nije u mogućnosti participirati u bankarskom sustavu.

Sve navedene skupine stanovništva u biti čine kreditno marginalne kategorije.

Različiti je rang zastupljenosti navedenih kategorija stanovništva u bankarskom sustavu, gdje najviše participira prva skupina koju čine nezaposleni po statusu gubitka posla i umirovljenici, dok druga skupina gotovo ne sudjeluje ili je vrlo malo zadužena.

Profitni interes kod klasičnih banaka, koji je u službi promicanja ekonomske efikasnosti, stvara sve veću razliku između kreditno sposobnih i kreditno nesposobnih. Financijska kriza dodatno produbljuje ovu razliku na štetu kreditno sposobnih skupina. Kreditno marginalne skupine nisu interesantne klasičnim bankama s obzirom da su banke još uvijek u poziciji povećanja svojih prihoda iz drugih izvora (nekamatni prihodi).

Problem kreditnog rejtinga pojedinih kategorija stanovništva postoji niz godina, stoga se postupno razvijaju novi oblici kreditiranja od strane institucija različitih u odnosu na banke – mikrokreditnih institucija. Filozofija mikrokreditiranja temelji se na aktivnostima raznih neprofitnih depozitnih nebankarskih institucija – najčešće poznatih kao kreditne unije.

Kreditne unije nastale su udruživanjem ljudi sličnih ili istih područja interesa i zanimanja kako bi prikupljali štedne uloge svojih članova, poticali ih na štednju i davali kredite svojim članovima po primjerenim kamatnim stopama, odnosno obnašali i druge poslove od vitalnog interesa za svoje članove. Na taj je način u prvi plan dolazio socijalni i društveni značaj ovih institucija. Njihova se uspješnost pored navedenog temelji i na niskim operativnim troškovima, budući da u njihovom radu participiraju članovi. Polazeći od ovih načela, razvijajući ih i dijelom mjenjajući, na financijskom tržištu pojavljuju se novi oblici kreditnih institucija i kreditiranja.

Aspekti i načela poslovanja mikrokreditnih institucija drugačiji su u odnosu na ostale kreditore, prvenstveno banke. S obzirom na ekonomske i financijske potencijale pojedinih gospodarstava te financijski potencijal stanovništva, mikrokreditiranje se znatno razlikuje od države do države., Različitosti ujedno postoje i u segmentu zakonske regulacije ove djelatnosti te u kojoj je mjeri određena zemlja implementirala “početni” model Grameen banke<sup>2</sup>. Mikrokreditiranje je zamišljeno kao model koji omogućava dobivanje kredita svima onima koji nemaju kreditni rejting za dobivanje klasičnog kredita.

Mikrokreditiranje se razvija na različite načine, ovisno o zemljopisnim, ekonomskim i socio-kulturnim razlikama u pojedinim područjima (iznos kredita, kamata, rokovi otplate i drugo). Mikrokreditne institucije ne vode se isključivo politikom profita kao klasične banke, cilj im je napredak društva u cijelosti. (Tablica 1.)

---

<sup>2</sup> Začetak mikrokreditiranja vezan je za 70-te godine prošlog stoljeća u Bangladešu. Muhammad Yunus zalagao se kod lokalnih bankara za odobravanje kredita najsiromašnijima, što u početku nije dalo rezultat. S nekolicinom svojih studenata uspio je pokrenuti projekt Grameen – eksperimentalna podružnica Poljoprivredne banke te je postigao visoke stope otplate kredita. Grameen banka posluje na načelu povjerenja, bez pravne regulacije nasuprot klasičnim bankama i njezinim principima. Ona djeluje po načelima: disciplina, jedinstvo, hrabrost, prijekoran rad na svim područjima života, omogućiti bolji život obiteljima, održavati kuće i težiti sagraditi nove, voditi računa o broju djece, ograničiti troškove, voditi brigu o zdravlju, pružiti djeci obrazovanje i osigurati sredstva za školovanje i drugo.

**Tablica 1.** Elementi mikrokredita vs. klasičnog kredita

| <b>ELEMENTI<br/>KREDITA VS.<br/>MIKROKREDITA</b> | <b>MIKROKREDITIRANJE</b> | <b>KLASIČNO<br/>KREDITIRANJE</b> | <b>RAZLIKA</b> |
|--|--------------------------|----------------------------------|----------------|
| glavnica   | DA                       | DA                               | IMA            |
| kamate   | DA                       | DA                               | IMA            |
| izvori sredstava                                 | DA                       | DA                               | IMA            |
| instrumenti<br>osiguranja povrata<br>kredita     | DA                       | DA                               | IMA            |
| rokovi otplate<br>kredita                        | DA                       | DA                               | IMA            |
| namjena kredita                                  | DA                       | DA                               | IMA            |
| društvene promjene                               | DA                       | NE                               | IMA            |
| načela obavljanja<br>djelatnosti                 | DA                       | DA                               | IMA            |

**Izvor:** Prikaz autora

Uspoređujući elemente mikrokreditiranja i klasičnog kreditiranja moguće je uočiti da se oni razlikuju u gotovo svim promatranim elementima.

Iznos glavnice kod mikrokredita je limitiran. Zakonski je određena visina iznosa kredita ovisno o pojedinoj regiji odnosno državi. Kod klasičnog kredita iznos glavnice ovisi o vrsti kredita.

Kamate kod mikrokreditiranja su subvencionirane od strane ministarstava ili lokalne samouprave te su na taj način niže od tržišnih kamatnih stopa. Kod klasičnog kredita visina kamate je u zavisnosti sa općom kamatnom stopom te je rezultat mjera monetarne politike (ovisno o restriktivnoj ili ekspanzivnoj monetarnoj politici).

Izvore sredstava mikrokreditiranja čine sredstva od institucija i organizacija koje su osnovane radi socijalnog i društvenog boljitka s ciljem održivog razvoja (Europska banka za obnovu i razvoj, Developing World Markets, Europski fond za jugoistočnu Europu i drugi). Kod klasičnog kreditiranja izvori sredstava mogu biti depozitni (novčani ulogi), nedepozitni (sredstva dobivena reeskontiranjem ili relombardom kod središnjih banaka odnosno kupnjom sredstava od drugih financijskih institucija).

Instrumenti osiguranja povrata kredita kod mikrokreditiranja slični su otvorenim kreditima, a to su platne liste zajmoprimaca, potvrde sa zavoda za zapošljavanje, i drugo. Kod klasičnih kredita kolaterali ovise o vrstama kredita i mogu biti jamci, mjenice, zadužnice, hipoteka, zalog na pokretninama, fiducijarni prijenos vlasništva, i drugo.



Mikrokrediti su najčešće kratkoročni krediti te su njihovi rokovi otplate do godine dana te ovisno o zakonskoj regulativi pojedinih država mogu biti do 60 mjeseci. Klasični krediti glede roka mogu biti: kratkoročni, srednjoročni, dugoročni.

Namjena kredita - mikrokrediti su u suštini namjenski krediti (za pokretanje posla, školovanje, obrtne svrhe, i drugo). Klasični krediti mogu prema svrsi biti namjenski i nenamjenski. Kroz namjene kredita i kroz ciljne skupine (ljudi lošijeg materijalnog stanja) utječe se na promjene u društvu i poboljšanje materijalnog stanja korisnika kredita.

Mikrokreditne organizacije odobravanjem zajmova ljudima narušenog materijalnog stanja i svima onima koji nemaju mogućnost podizanja klasičnog kredita rade na društvenim promjenama i njihovom boljitku u cijelosti. Kod klasičnih kredita banke ne utječu na društvene promjene te je njihov utjecaj manje značajan, a temeljan cilj im je profit.

Osim što obavljaju djelatnost u svojim poslovnicama, mikrokreditne organizacije ju obavljaju na terenu i terenskim uredima tražeći komitente. Klasične banke djelatnost obavljaju isključivo u poslovnicama gdje komitenti dolaze.

### **Mikrokreditiranje u hrvatskom okruženju**

U Republici Hrvatskoj nije donesen zakon o mikrokreditnim organizacijama nego je on djelomično implementiran u sustav klasičnog bankarstva gdje se malim tvrtkama i obrtima putem Hrvatske banke za obnovu i razvitak nude krediti s niskim kamatnim stopama. Mikrokreditiranje u hrvatskom okruženju razvijalo se ovisno o stupnju razvijenosti pojedine države. Mikrokreditne institucije dosegle su najviši stupanj razvoja u Federaciji Bosne i Hercegovine (FBIH), potom u ostalim zemljama u regiji.

### **Mikrokreditiranje u Federaciji Bosne i Hercegovine**

Okolnosti poslijeratnog razdoblja u Bosni i Hercegovini su velikim dijelom utjecale na razvoj mikrokreditiranja. Ono je prvenstveno u funkciji smanjenja siromaštva, te razvoja malog i srednjeg poduzetništva. U segmentnu mikrokreditiranja u FBIH djeluju mikrokreditna društva i mikrokreditne fondacije.

Mikrokreditne organizacije u FBIH su u potpunosti nadležne Agenciji za bankarstvo Federacije Bosne i Hercegovine. Agencija je osnovana radi

unapređenja, sigurnosti i kvalitete zakonskog poslovanja bankarskog i mikrokreditnog sustava.<sup>3</sup>

Osnovne razlike između mikrokreditnog društva i mikrokreditne fondacije:<sup>4</sup>

Mikrokreditno društvo osniva se i posluje kao gospodarsko društvo s ograničenom odgovornošću ili dioničko društvo. Minimalan iznos temeljnog kapitala mikrokreditnog društva iznosi 500 000 KM ili u protuvrijednosti 1 950 000 kn<sup>5</sup> i u cijelosti mora biti uplaćen u novcu. Tijela mikrokreditnog društva su: skupština, nadzorni odbor, uprava (koju čine direktor i izvršni direktori), odbor za reviziju, koji se sastoji od najmanje tri člana koja imenuje nadzorni odbor.

Mikrokreditna fondacija je pravna osoba koja nema svoje članstvo, a cilj njezinog osnivanja je upravljanje određenom imovinom u općem ili zajedničkom interesu. Prilikom osnivanja mikrokreditne fondacije uložni osnivač mogu biti uplaćeni u novcu i stvarima i pravima izraženima u novčanoj vrijednosti, pri čemu uplaćeni uložni u novcu moraju iznositi najmanje 50 000 KM ili 195 000 kn. Tijela mikrokreditne fondacije su: upravni odbor kao upravljačko tijelo koje imenuju osnivači, direktor kao tijelo rukovođenja, odbor za reviziju koji se sastoji od najmanje tri člana koje imenuje upravni odbor (statutom se može odrediti da se bira skupština i odbor izvršnih direktora).

Mikrokredit je kredit koji se može odobriti u najvećem iznosu do 50 000 KM ili u protuvrijednosti 195 000 kn od mikrokreditnog društva. Mikrokreditna fondacija može odobriti do 10 000 KM ili 39 000 u kunskoj protuvrijednosti.

Mikrokreditna organizacija je nedepozitna financijska organizacija čija je osnovna djelatnost davanje mikrokredita.

### **Stručna sprema i broj uposlenih u mikrokreditnom sektoru Republike Bosne i Hercegovine**

---

<sup>3</sup> Službene novine Federacije BiH, br. 9/96, 27/98, 20/00, 45/00, 58/02, 13/03, 19/03, 47/06, 59/06.

<sup>4</sup> Zakon o mikrokreditnim organizacijama: Službene novine Federacije BiH 59/06.

Zakon o udrugama i fondacijama: Službene novine Federacije BiH 45/02.

<sup>5</sup> Izračunato po srednjem tečaju HNB-a za prosinac 2010. 1 BAM = 3,9 kn.

Mikrokreditne organizacije u FBiH 2008. godine zapošljavale su ukupno 1779 radnika. 2009. godine broj uposlenih se smanjio za 79 te je iznosio 1790 uposlenih. 2010. godine sa 30.09. trend padanja zaposlenih se nastavlja i iznosi 1588 uposlenih.

U promatranom razdoblju struktura uposlenih u mikrokreditnim organizacijama opada gotovo u svim stručnim spremama. Uposlenici sa nižom stručnom spremom, kvalificirani i visoko kvalificirani čine manji dio uposlenih. Najviši broj uposlenika ima srednju stručnu spremu. Broj uposlenika sa visokom stručnom spremom je u porastu, dok uposlenika sa doktoratom znanosti nema. (Tablica 2.)

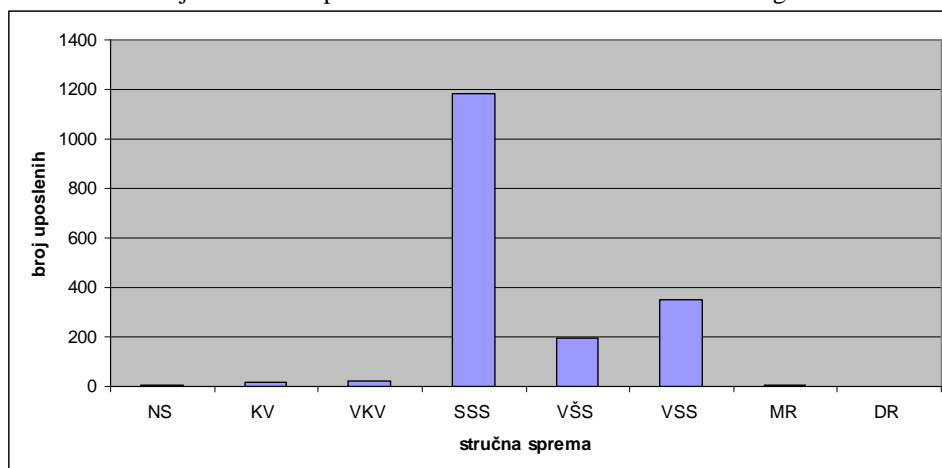
**Tablica 2.** Struktura i broj uposlenih u mikrokreditnim organizacijama

| <b>Stručna sprema</b> | <b>2008.</b> | <b>2009.</b> | <b>30.09.2010.</b> |
|-----------------------|--------------|--------------|--------------------|
| <b>NS</b>             | 6            | 4            | 3                  |
| <b>KV</b>             | 14           | 2            | 1                  |
| <b>VKV</b>            | 25           | 23           | 22                 |
| <b>SSS</b>            | 1185         | 1140         | 929                |
| <b>VŠS</b>            | 194          | 214          | 181                |
| <b>VSS</b>            | 348          | 397          | 443                |
| <b>MR</b>             | 7            | 10           | 9                  |
| <b>DR</b>             | 0            | 0            | 0                  |

**Izvor:** Informacija o mikrokreditnom sistemu Federacije Bosne i Hercegovine sa stanjem na dan 31.12.2008; 31.12.2009; 30.09.2010.

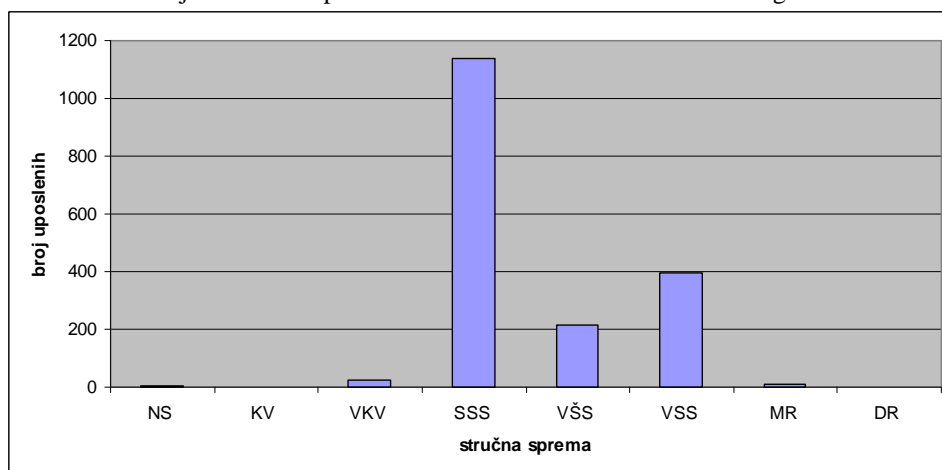
Struktura uposlenih u promatranom razdoblju 2008.-30.09.2010. godine nije zabilježila značajne promjene osim blagog porasta visoko obrazovanih što je vidljivo iz slijedećih grafikona. (grafikon 1., grafikon 2., grafikon 3.)

**Grafikon 1.** Broj i struktura uposlenih u mikro kreditnom sektoru 2008. godine



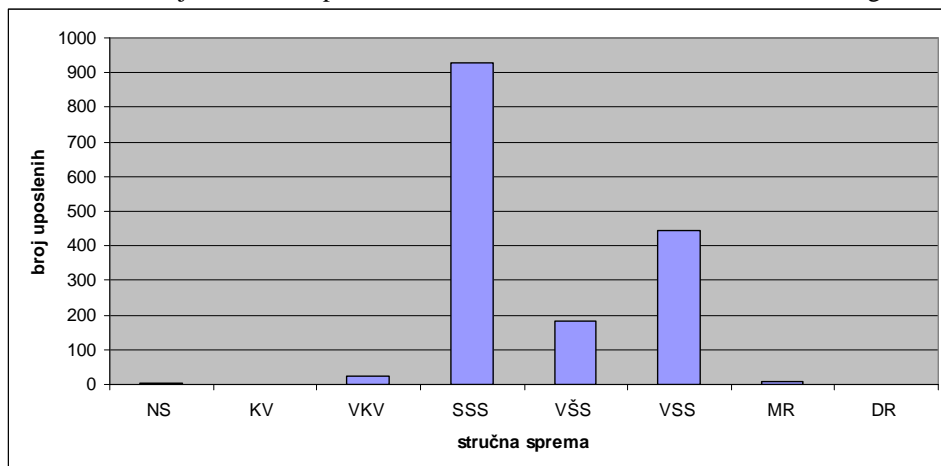
**Izvor:** Informacija o mikro kreditnom sistemu Federacije Bosne i Hercegovine sa stanjem na dan 31.12.2008.

**Grafikon 2.** Broj i struktura uposlenih u mikro kreditnom sektoru 2009. godine



**Izvor:** Informacija o mikro kreditnom sistemu Federacije Bosne i Hercegovine sa stanjem na dan 31.12.2009.

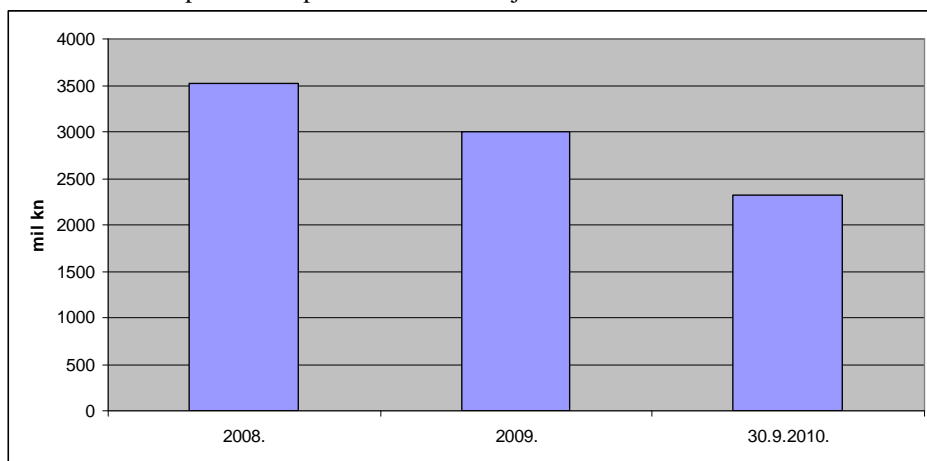
**Grafikon 3.** Broj i struktura uposlenih u mikrokreditnom sektoru sa 30.09.2010. godine



**Izvor:** Informacija o mikrokreditnom sistemu Federacije Bosne i Hercegovine sa stanjem na dan 30.09.2010.

Također se ukupna aktiva odnosno pasiva kroz razdoblje 2008.-2010. smanjila, što je pokazatelj ukupnog pada portfelja mikrokreditnog sektora. (Grafikon 4.)

**Grafikon 4.** Ukupna aktiva/pasiva kroz razdoblje 2008.-30.09.2010.



**Izvor:** Informacija o mikrokreditnom sistemu Federacije Bosne i Hercegovine sa stanjem na dan 31.12.2008; 31.12.2009; 30.09.2010.

Ukupna aktiva/pasiva 2008. godine iznosila je 901,910 mil KM (3517,449 mil kn), 2009. godine 769,680 mil KM (3001,752 mil kn), te 30.09.2010. 594,297 mil KM (2317,758 mil kn).

### **Broj mikrokreditnih organizacija**

U Federaciji BIH 2008. godine poslovalo je 20 mikrokreditnih organizacija, 2009. godine 2 mikrokreditne organizacije su se ugasile te ih ima 18 te se taj broj zadržao tokom 2010. godine, a one su:<sup>6</sup>

MKD ADRIA mikro doo Mostar,  
MKF Bosansko Selo Srebrenik,  
MKF EKI Sarajevo,  
MKF KARTAGINA Sarajevo,  
MKF Lider Sarajevo,  
MKF LOK Sarajevo,  
MKF MELAHA Sarajevo,  
MKF MIBA Tuzla,  
MKF MI-BOSPO Tuzla,  
MKF MIKRA Sarajevo,  
MKF MIKRO ALDI Goražde,  
MKF PARTNER Tuzla,  
MKF PRIZMA Sarajevo,  
MKF SANI Zenica,  
MKF SUNRISE Sarajevo,  
MKF VORTT-INVEST Sarajevo,  
MKF ŽENE za ŽENE International Sarajevo,  
PRVA ISLAMSKA MKF Sarajevo.

Mikrokreditne organizacije posluju i preko svojih organizacijskih dijelova čije je sjedište u Republici Srpskoj.

---

<sup>6</sup> <http://www.fba.ba/index.php?page=28> (30.10.2010.).

### **Najznačajniji kreditori mikrokreditnih organizacija u Republici Bosni i Hercegovini**

Najznačajniji kreditori mikrokreditnih organizacija u Republici Bosni i Hercegovini većinom su međunarodne organizacije za razvoj, pa sve do klasičnih banaka koje posluju u FBiH, a oni su:

EFSE – Europski fond za jugoistočnu Europu, Luksemburg,  
EBRD – Europska banka za obnovu i razvoj, Velika Britanija,  
Blue Orchard Finance S.A., Švicarska,  
AECI – Agencija za međunarodnu suradnju Kraljevine Španjolske,  
Razvojna banka Federacije BiH,  
Oikokredit, Nizozemska,  
Symbiotics, Švicarska,  
UniCredit Bank d.d. Mostar,  
DWM – Developing World Markets, SAD,  
Hypo Alpe Adria Bank d.d. Mostar,  
Triple Jump, Nizozemska,  
ICO – Instituto de Credito Oficial, Španjolska,  
Raiffeisen Bank d.d. Sarajevo,  
Planet Finance, Francuska,  
Razvojna banka Federacije BiH,  
Dexia Microcredit, Švicarska,  
Triodos-Doen, Nizozemska,  
Global Microfinance Facility,  
Blue Orchard Finance S.A., Švicarska,  
Dexia Microcredit, Švicarska i drugi.

## Poslovanje mikrokreditnih organizacija u Federaciji Bosni i Hercegovini

**Tablica 3.** Račun dobiti i gubitka u razdoblju 2008.-30.09.2010. u 000 kn

|   | <b>31.12.2008.</b> | <b>31.12.2009.</b> | <b>30.09.2010.</b> |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|
| <b>PRIHODI</b> po kamatama i slični prihodi       |                    |                    |                    |
| prihodi od kamata i slični prihodi                | 672,8007           | 649,3617           | 350,3097           |
| operativni prihodi                                | 35,5095            | 29,1837            | 20,5803            |
| <b>UKUPNI PRIHODI</b>                             | 708,3063           | 678,5454           | 370,89             |
| <b>RASHODI</b>                                    |                    |                    |                    |
| rashodi po kamatama i slični rashodi              | 186,3888           | 178,6824           | 100,4016           |
| operativni rashodi                                | 285,0705           | 295,542            | 205,7601           |
| troškovi rezerviranja za kreditne i druge gubitke | 116,4501           | 383,6703           | 130,26             |
| <b>UKUPNI RASHODI</b>                             | 587,9094           | 857,8908           | 436,5387           |
| vanredni prihodi                                  | 29,9052            | 39,117             | 28,002             |
| vanredni rashodi                                  | 4,8204             | 13,5486            | 20,7441            |
| <b>UKUPNO PRIHODI - RASHODI</b>                   | 145,4856           | -153,777           | -58,3947           |
| porezi  | 11,7               | 7,8                | 0                  |
| <b>UKUPAN FINANCIJSKI REZULTAT</b>                | 145,4739           | -153,785           | -58,3908           |

**Izvor:** Informacija o mikrokreditnom sistemu Federacije Bosne i Hercegovine sa stanjem na dan 31.12.2008; 31.12.2009; 30.09.2010.

Analizirajući prihode i rashode mikrokreditnih organizacija u Republici Bosni i Hercegovini značajan je pad portfelja mikrokreditnog sektora, koji ne samo da je prouzročen globalnom financijskom krizom, nego i nekim drugim razlozima. Prema mišljenju supervizora Agencije za bankarstvo Federacije BIH (FBA), ovakvo stanje u sektoru mikrokreditiranja posljedica je i lošeg upravljanja ovim organizacijama. Agencija smatra da se ovakvo stanje može izmijeniti kroz slijedeće aktivnosti: rad na stručnom osposobljavanju kadra budući da u mikrokreditnim organizacijama pretežito rade uposlenici sa srednjom stručnom spremom, bolje provođenje zakona i podzakonskih akata Agencije, osiguranje odgovornijeg kreditiranja i poboljšanja institucionalnih kapaciteta isplate i naplate kredita, te pronalazak „modela“ udruživanja mikrokreditnih organizacija radi jačanja sektora i očuvanja doniranih sredstava.



## **Mikrokreditiranje u Republici Crnoj Gori**

Mikrokreditiranje u Crnoj Gori počelo se razvijati 1998. godine kada je donešena Uredba o načinu odobravanja kredita nevladinih organizacija fizičkim i pravnim licima u Crnoj Gori.<sup>7</sup>

Mikrokreditiranje u Crnoj Gori posluje putem mikrofinancijskih institucija. Mikrokreditna financijska institucija je financijska institucija čija je osnovna djelatnost odobravanje namjenskih kredita za realizaciju razvojnih projekata privrednih društava i odobravanje namjenskih kredita fizičkim licima. Mikrofinancijske institucije dužne su centralnoj banci dostavljati mjesečna, kvartalna te godišnja izvješća.

Mikrofinancijske institucije u Crnoj Gori osnivaju se kao dionička društva ili društva s ograničenom odgovornošću.

Minimalni novčani iznos temeljnog kapitala mikrofinancijskih institucija iznosi 100 000 EUR ili 739 000 kn<sup>8</sup>.

Mikrofinancijska institucija može odobriti pojedinačnom korisniku, odnosno grupi povezanih korisnika, kredit čiji iznos ne prelazi 10% kapitala mikrofinancijskih institucija, a najviše:

do 3000 EUR (22170 kn) fizičkoj osobi koja prvi put koristi kredit, s tim da nijedan idući koji se odobri toj osobi ne može biti veći od 8000 EUR (59120 kn).

do 5000 EUR (36950 kn) privrednom društvu i poduzetniku koji prvi put koristi kredit, s tim da nijedan idući koji se odobri nekom od ovih korisnika ne može biti veći od 20000 EUR (147800 kn).

## **Mikrokreditne organizacije u Republici Crnoj Gori<sup>9</sup>**

U Republici Crnoj Gori trenutno je registrirano pet mikrokreditnih financijskih institucija a one su:

Agroinvest VFI DOO Podgorica,  
Montenegro Investments Credit DOO Podgorica,

---

<sup>7</sup> Službeni list RCG, br. 32/98.

<sup>8</sup> Izračunato po srednjem tečaju HNB-a za 23.12.2010. 1 EUR = 7,390 kn.

<sup>9</sup> [http://www.cb-mn.org/index.php?mn1=kontrola\\_banaka&mn2=bankarski\\_sistem&mn3=licencirane\\_mfi](http://www.cb-mn.org/index.php?mn1=kontrola_banaka&mn2=bankarski_sistem&mn3=licencirane_mfi) (08.11.2010.).

Ozmont DOO Podgorica,  
Alter Modus DOO Podgorica,  
Klikloan DOO Podgorica.

### **Izvori sredstava mikrokreditnih organizacija<sup>10</sup>**

Izvor sredstava mikrokreditnih organizacija uglavnom je strani kapital koji se slično kao i u Federaciji BIH plasira poljoprivrednim proizvođačima, uslužnim djelatnostima, proizvodnji i trgovini. Kreditori mikrokreditnih organizacija su:

World Vision,  
Nacionalna agencija za razvoj Kanade (CIDA) i Švedske (SIDA),  
Ured Visokog povjerenika Ujedinjenih naroda za izbjeglice (UNHCR),  
Nizozemska Agencija za međunarodnu suradnju i razvoj (NOVIB),  
Američki Odsjek za poljoprivredu (USDA),  
EFSE<sup>11</sup>,  
EBRD- Europska banka za obnovu i razvoj,  
Oicocredit,  
Triodos – doen, i drugi.

### **Poslovanje mikrokreditnog sektora u Crnoj Gori**

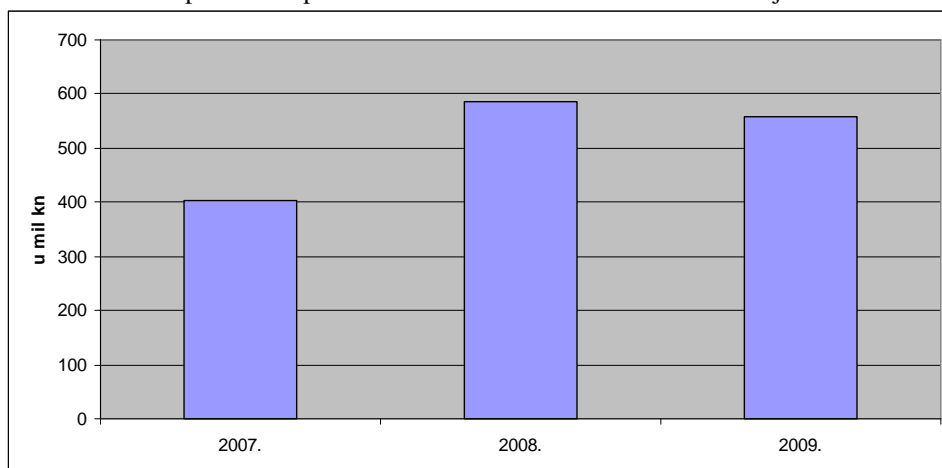
Ukupna aktiva odnosno pasiva u mikrokreditnom sektoru 2007. godine iznosila je 54,446 milijuna eura, (402,356 milijuna kuna), 2008. godine 79,124 milijuna eura (584,726 milijuna kuna), te 2009. godine 75,430 milijuna eura (557,428 milijuna kuna). (Grafikon 5.)

---

<sup>10</sup> Analiza financijskog tržišta u Crnoj Gori (2007.), Sektor za istraživanja i statistiku, Centralna banka Crne gore, Podgorica

<sup>11</sup> Europski fond za jugoistočnu Europu

**Grafikon 5.** Ukupna aktiva/pasiva u mikrokreditnom sektoru za razdoblje 2007.-2009.



**Izvor:**

[http://www.cb-mn.org/index.php?mn1=kontrola\\_banaka&mn2=pokazatelji\\_poslovanja\\_mfi](http://www.cb-mn.org/index.php?mn1=kontrola_banaka&mn2=pokazatelji_poslovanja_mfi)  
(08.11.2010).

**Tablica 4.** Račun dobiti i gubitka u razdoblju 31.12.2007.-31.12.2009. u 000 kn

|   | 31.12.2007. | 31.12.2008. | 31.12.2009. |
|---|-------------|-------------|-------------|
| <b>PRIHODI</b> po kamatama i slični prihodi       |             |             |             |
| prihodi od kamata i slični prihodi                | 61,633      | 91,444      | 113,193     |
| operativni prihodi                                | 8,085       | 11,307      | 11,159      |
| <b>UKUPNI PRIHODI</b>                             | 69,717      | 102,751     | 124,352     |
| <b>RASHODI</b>                                    |             |             |             |
| rashodi po kamatama i slični rashodi              | 15,726      | 27,151      | 31,489      |
| operativni rashodi                                | 31,696      | 42,108      | 43,534      |
| troškovi rezerviranja za kreditne i druge gubitke | 2,032       | 10,243      | 44,554      |
| <b>UKUPNI RASHODI</b>                             | 49,454      | 79,502      | 119,578     |
| izvanredni prihodi                                | 30          | 229         | 525         |
| izvanredni rashodi                                | 44          | 103         | 30          |
| <b>UKUPNO PRIHODI - RASHODI</b>                   | 20,278      | 23,375      | 5,269       |
| porezi  | 1,678       | 2,003       | 510         |
| <b>UKUPAN FINANCIJSKI REZULTAT</b>                | 18,601      | 21,372      | 4,759       |

**Izvor:** [http://www.cb-](http://www.cb-mn.org/index.php?mn1=kontrola_banaka&mn2=pokazatelji_poslovanja_mfi)

[mn.org/index.php?mn1=kontrola\\_banaka&mn2=pokazatelji\\_poslovanja\\_mfi](http://www.cb-mn.org/index.php?mn1=kontrola_banaka&mn2=pokazatelji_poslovanja_mfi)  
(08.11.2010).

### **Zaključak**

Svaka regija teži ujednačenijem razvoju, te joj je temeljan cilj smanjenje ekonomskih i socijalnih nejednakosti. Pojava mikrokreditiranja doprinosi napretku regionalnog razvoja. Mikrokreditiranje nije rješenje problema „nejednakosti regija“ ali sigurno je pozitivan pomak unaprijed. Mikrofinanciranje je danas razvijeno u cijelom svijetu, prilagođeno uvjetima pojedinih regija. U Hrvatskoj mikrokreditni sektor nije još doživio svoj „vrhunac“. Razvoj tog sektora svakako će doprinijeti ravnoteži razvoja odnosno njezinoj decentralizaciji.





---

# Financijska inkluzija i regionalni razvitak

---

## **2. NEZAPOSLENOST U REPUBLICI HRVATSKOJ I NJEZIN UTJECAJ NA REGIONALNI RAZVITAK**

---

Prof.dr.sc. Branko Matić  
Maja Vretenar, dipl.oec.

---





## Nezaposlenost u Republici Hrvatskoj i njezin utjecaj na regionalni razvitak

Nezaposlenost predstavlja težak ekonomski te socijalni problem za pojedinca, obitelj i čitavo društvo koji su njome pogođeni. “Ona znači neiskorištenost jednog dijela raspoloživog rada, čime se propušta dosegnuti maksimum proizvodnje i gospodarskog blagostanja koje je u određenom trenutku moguće ostvariti.”<sup>12</sup> Koliko je nezaposlenost ozbiljan makroekonomski problem za neko gospodarstvo, može se izmjeriti na više načina. Najčešće korišten pokazatelj je stopa nezaposlenosti, koja izražava udio nezaposlenih u ukupnoj radnoj snazi, a prikazuje se sljedećom formulom:<sup>13</sup>

$$\text{stopa nezaposlenosti} = \frac{\text{nezaposleni}}{\text{radna snaga}} \times 100\%$$

Radnu snagu čine zaposlene i nezaposlene osobe, koje se ujedno nazivaju aktivnim osobama, a oni koji joj ne pripadaju neaktivnima osobama. “Ekonomski aktivno stanovništvo sačinjavaju:

sve zaposlene osobe koje rade puno radno vrijeme, pola radnog vremena ili više te manje od polovice prosječnog radnog vremena,

sve osobe koje aktivno obavljaju određeno zanimanje, ali nisu u radnom odnosu (aktivni u poljoprivredi, zanatstvu, pomažući članovi obitelji, i sl.), nezaposlene osobe koje su ranije bile zaposlene, te nezaposlene osobe koje prvi puta traže zaposlenje.

Ekonomski neaktivno stanovništvo čine:

osobe koje imaju samostalan izvor dohodaka (primaju mirovinu, školuju se za buduća zanimanja, ostale ekonomski neovisne osobe koje ne rade niti traže posao - rentijeri i sl.),

ekonomski ovisne (uzdržavane) osobe (djeca ispod 15 godina, domaćice, osobe koje se pripremaju za obavljanje budućeg zanimanja, koje se školuju na teret roditelja ili rođaka, te osobe nesposobne za rad, bolesni i sl.)”<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Tomašić, P.: Nezaposlenost u tranzicijskoj Hrvatskoj pod socijalno-etičkim vidom, Kršćanska sadašnjost, Zagreb, 2010., str. 17.

<sup>13</sup> Statističko izvješće Rezultati ankete o radnoj snazi: Hrvatska 2009. - Europa 2009., br. 1429, Državni zavod za statistiku, Zagreb, 2010., str. 10.

<sup>14</sup> Campbell, C. R.; Brue, S. L.: Suvremena ekonomika rada, Mate, Zagreb, 1993., str. 52.

Stopa nezaposlenosti stoga ujedno pokazuje koliki dio radne snage ne sudjeluje u procesu rada. Postati aktivan, tj. ući u kategoriju radne snage mogu osobe koje imaju dovoljno godina da bi se mogle zaposliti (postati radno sposobni). Kao radno sposobni najčešće se smatraju sve osobe koje su navršile 15 godina, a na veličinu te skupine utječe natalitet promatran petnaest godina unazad, mortalitet i migracije stanovništva. Svaki deset godina popisom stanovništva utvrđuje se točna veličina skupine radno sposobnih građana pa je moguće zaključiti kako se ona sporo mijenja. Pokazatelj mjerenja nezaposlenosti je i stopa aktivnosti, koja pokazuje koliko je trenutno aktivnih osoba od osoba koje su po dobi radno sposobne, a izražava se sljedećom formulom:

$$\text{stopa aktivnosti} = \frac{\text{radna snaga}}{\text{radno sposobni}} \times 100\%$$

Treći pokazatelj vezan uz mjerenje nezaposlenosti je stopa zaposlenosti koja pokazuje iskorištenost radnog potencijala, a izračunava se prema formuli:

$$\text{stopa zaposlenosti} = \frac{\text{zaposleni}}{\text{radno sposobni}} \times 100\%$$

Unutar kategorije zaposlenih osoba postoje i one čije radne sposobnosti nisu u potpunosti iskorištene. Takve osobe ulaze u skupinu podzaposlenih osoba (osobe koje rade jednostavnije poslove, a imaju kvalifikaciju za bolje zaposlenje i sl.). Jednako tako postoji kategorija i skrivenih nezaposlenih osoba koja uključuje sve one koji su spremni raditi, ali su odustali od traženja posla, jer se više ne nadaju da će ga naći.

Razlozi pojave nezaposlenosti su višestruki, a često su međusobno i uvjetovani. Upravo zbog toga pojedine vrste nezaposlenosti pokazuju stupanj razvitka nekog gospodarstva te njegovu makroekonomsku stabilnost. U teoriji je uobičajeno razlikovati tri vrste nezaposlenosti:

- cikličku nezaposlenost,
- frikcijsku nezaposlenost,
- strukturalnu nezaposlenost.

“Ciklička nezaposlenost uvjetovana je postojanjem gospodarskih ciklusa, a vezana je obično uz malu potražnju za radom.”<sup>15</sup> Stopa nezaposlenosti

---

<sup>15</sup> Borozan, Đ.: Makroekonomija, Ekonomski fakultet u Osijeku, Osijek, 2003., str. 20.

pri cikličkoj nezaposlenosti vrlo je mala. "Frikcijska nezaposlenost nastaje kada postoji dovoljan broj radnih mjesta, ali je potrebno određeno vrijeme da svaki nezaposleni nađe posao koji mu odgovara."<sup>16</sup> Unutar frikcijske nezaposlenosti postoji kategorija sezonske nezaposlenosti. Riječ je o takvoj nezaposlenosti koja je povezana sa sezonskim mijenjanjem uvjeta zapošljavanja tijekom jedne godine. Mnogo teži slučaj od cikličke i frikcijske nezaposlenosti je strukturalna nezaposlenost koja se javlja u trenutku kada kvalifikacije nezaposlenih ne odgovaraju zahtjevima slobodnih radnih mjesta. Točnije do strukturalne nezaposlenosti dolazi uslijed neravnoteže u ponudi i potražnji za radnom snagom.

Na temelju unaprijed navedenih pokazatelja te vrsta nezaposlenosti, moguće je utvrditi koliko nezaposlenost utječe na razvoj pojedine države, a posebice na razvoj njezinih regionalnih područja. Upravo zbog toga u ovom poglavlju bit će pojašnjeni zakonski okviri i niz statističkih pokazatelja vezanih uz nezaposlenost na području Republike Hrvatske, te njezin utjecaj na razvoj Osječko-baranjske i Vukovarsko-srijemske županije, kao ugroženijeg dijela regionalnog područja pogođenog velikom nezaposlenošću.

### **Nezaposlene osobe te njihova prava i obveze u vrijeme nezaposlenosti**

Administrativni podaci o nezaposlenima na području Republike Hrvatske dobivaju se na temelju evidencija Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

"Nezaposlenom osobom smatra se osoba sposobna ili djelomično sposobna za rad, u dobi od 15 do 65 godina koja nije u radnom odnosu, aktivno traži posao i raspoloživa je za rad te ako:

ne ostvari mjesečni primitak od pružanja usluga prema posebnim propisima ili ne ostvari mjesečni primitak, odnosno dohodak od druge samostalne djelatnosti prema propisima o porezu na dohodak, a koji je veći od najniže mjesečne osnovice na koju se obračunavaju doprinosi za obvezna osiguranja prema posebnim propisima,

nema registrirano trgovačko društvo ili drugu pravnu osobu, odnosno nema više od 25% udjela u trgovačkom društvu ili drugoj pravnoj osobi, nema registrirani obrt, slobodno zanimanje ili djelatnost poljoprivrede i šumarstva,

nije osigurana kao poljoprivrednik po propisima o mirovinskom osiguranju,

---

<sup>16</sup> Tomašić, P.: Nezaposlenost u tranzicijskoj Hrvatskoj pod socijalno-etičkim vidom, Kršćanska sadašnjost, Zagreb, 2010., str. 46.

nije zaposlena prema posebnim propisima,  
nije korisnik mirovine, osim korisnika mirovine koji ostvari pravo na invalidsku mirovinu na temelju profesionalne nesposobnosti za rad i korisnika obiteljske mirovine kojemu se ta mirovina ne isplaćuje, ne ispunjava uvjete za starosnu mirovinu, nije redoviti učenik ili student.”<sup>17</sup>

U Zavodu za zapošljavanje (u daljnjem tekstu Zavod) vode se evidencije o nezaposlenim osobama i ostalim tražiteljima zaposlenja, fizičkim i pravnim osobama koje koriste usluge Zavoda, potrebama za radnicima te mjerama i korisnicima mjera aktivne politike u zapošljavanju. Za svaku nezaposlenu osobu vrlo je važno prijaviti se Zavodu, jer ova institucija nudi financijsku pomoć te:<sup>18</sup>

informacije o slobodnim radnim mjestima,  
pomoć u definiranju radnog potencijala i aktivnosti kojima je moguće poboljšati zapošljavanje,  
informacije o stanju na tržištu rada, strukturu nezaposlenosti, tražena i manje tražena zanimanja,  
radionice kroz koje se stječu znanja i vještine za što uspješnije snalaženje na tržištu rada,  
pravne savjete,  
pomoć u dodatnoj (samo)procjeni osobnih mogućnosti te pomoć pri odabiru programa obrazovanja i osposobljavanja.

Pored Zavoda ostali posrednici pri zapošljavanju su Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva, portal za oglašavanje slobodnih radnih mjesta “MojPosao” te ostale agencije za zapošljavanje. Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva obavlja poslove koji se odnose na uređivanje radnih odnosa, tržište rada i zapošljavanje, odnose sa sindikatima i udrugama poslodavaca, zaštitu na radu, te sustav i politiku mirovinskoga i invalidskog osiguranja.

Portal za oglašavanje slobodnih radnih mjesta “MojPosao” djeluje kao informativni kanal na kojemu se svakodnevno oglašava preko 1.500 natječaja za različita radna mjesta. Ovaj portal kontinuirano radi na unapređenju svojih usluga i proširenju poslovanja, a dosada je pokrenuto više projekata čiji je cilj bolje povezivanje nezaposlenih osoba i

---

<sup>17</sup> Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, Narodne novine, br. 80/08., 94/09., 121/10., čl. 10.

<sup>18</sup> Hrvatski zavod za zapošljavanje, dostupno na <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=3837>, učitano 24.11.2010.

poslodavaca, te pružanje aktualnih informacija. Na ovaj način nezaposleni u svakome trenutku mogu vidjeti slobodna radna mjesta, te biti pravovremeno informirani o novim natječajima. Pored navedenih posrednika, na području Republike Hrvatske djeluju i agencije za zapošljavanje koje svakodnevno sudjeluju u aktivnoj politici zapošljavanja (Dekra, SmartFlex i ostale agencije), no unatoč tomu većina nezaposlenih osoba uglavnom se prijavljuje Hrvatskom zavodu za zapošljavanje.

Nezaposlene osobe prijavljuju se u evidenciju Zavoda prema mjestu prebivališta te uz osobno predočenje:<sup>19</sup>

osobne iskaznice,

potvrde o uobičajenom boravištu ako se prijavljuju izvan mjesta prebivališta,

radne knjižice sa zaključenim stažem osiguranja.

Osobe kojima u radnoj knjižici nije zaključen staž osiguranja prijavu Zavodu mogu obaviti uz predočenje primjerka prijave o prestanku osiguranja zaprimljenu i ovjerenu u Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje. Jednako tako, nezaposlene osobe koje su na bolničkom liječenju ili rehabilitaciji ne moraju se osobno prijaviti Zavodu, već to mogu učiniti putem pošte ili opunomoćenika uz priloženi dokaz nadležne ustanove. Pri prijavi Zavodu nezaposlena osoba popunjava:

prijavnicu (Obrazac P – 1),

zahtjev za novčanu naknadu (Obrazac NN – Z).

Kada se osoba prijavi Zavodu, dužna je nakon toga javljati se jedanput mjesečno uz predočenje:<sup>20</sup>

osobne iskaznice,

evidencijskog lista,

radne knjižice.

U iznimnim slučajevima nezaposlenoj osobi može se odobriti osobno nejavljanje Zavodu u dužem vremenskom razdoblju u slučaju bolničkog liječenja ili rehabilitacije na temelju dokaza nadležne ustanove.

Redovito javljanje nezaposlenih osoba Zavodu izričito je važno zbog ostvarivanja njihovih prava u vrijeme nezaposlenosti (pravo na novčanu

---

<sup>19</sup> Pravilnik o evidencijama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, Narodne novine, br. 74/09., čl. 5.

<sup>20</sup> Pravilnik o evidencijama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, Narodne novine br. 74/09., čl. 7.

naknadu, mirovinsko i zdravstveno osiguranje, i sl.), a pored toga Zavod je u mogućnosti pratiti njihovo sudjelovanje u pripremama za zapošljavanje koje značajno pomažu pri aktivnom traženju posla.

Pripreme nezaposlenih osoba za zapošljavanje, koje vrši Zavod uključuju:<sup>21</sup>

profesionalno usmjeravanje,  
upoznavanje metoda i tehnika aktivnog traženja posla,  
obrazovanje za zapošljavanje,  
profesionalnu rehabilitaciju.

Profesionalno usmjeravanje jest skup različitih stručnih postupaka kojima se identificiraju mogućnosti, interesi i kompetencije korisnika, kako bi donijeli odluke o obrazovanju, osposobljavanju i zapošljavanju.

Metode i tehnike aktivnog traženja posla podrazumijevaju stjecanje znanja i vještina potrebnih za povećanje zapošljavanja i unapređenje profesionalnog razvoja pojedinca o kojima će biti više rečeno u nastavku poglavlja.

Obrazovanje za zapošljavanje obuhvaća aktivnosti pripreme, odabira i upućivanja kandidata u programe obrazovanja te praćenje njihove uspješnosti i financiranje programa obrazovanja. "Obrazovni programi namijenjeni su povećanju zapošljavanja i odnose se na stjecanje kvalifikacija za prvo zanimanje, stručno osposobljavanje, prekvalifikacije te stjecanje i produbljivanje stručnih znanja i vještina nezaposlenih osoba."<sup>22</sup>

Profesionalna rehabilitacija omogućuje nezaposlenim osobama s invaliditetom stjecanje znanja i vještina potrebnih za zapošljavanje, odnosno zadržavanje zaposlenja ako su zaposleni.

Sve učinjene pripreme za zapošljavanje mogu u velikoj mjeri pomoći nezaposlenima pri traženju ili odabiru posla, te poboljšati njihovu poziciju na tržištu rada.

---

<sup>21</sup> Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, Narodne novine, br. 80/08., 94/09., 121/10., čl. 22.

<sup>22</sup> Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, Narodne novine, br. 80/08., 94/09., 121/10., čl. 25.

## **Tehnike i metode aktivnog traženja posla**

Pored javljanja Zavodu svaka nezaposlena osoba u okviru aktivnog traženja posla dužna je sudjelovati u:<sup>23</sup>  
grupnom informiranju,  
individualnim savjetovanjima u cilju utvrđivanja stručnih, radnih i osobnih mogućnosti nezaposlene osobe,  
grupnom savjetovanju,  
utvrđivanju aktivnosti i ciljeva profesionalnog plana,  
provedbi aktivnosti utvrđenih profesionalnim planom,  
sudjelovanje u postupku profesionalne selekcije.

Grupno informiranje je predavanje obvezno za sve osobe koje se vode u evidenciji Zavoda na kojem se upoznaju s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje, stanjem na tržištu rada, uslugama koje Zavod nudi te njihovim pravima i obvezama za vrijeme nalaženja u evidenciji.

Grupno informiranje zakazuje se prilikom prijave Zavodu ili prilikom individualnog savjetovanja, a najkasnije u roku od petnaest dana od dana prijave Zavodu. Pored grupnog informiranja, Zavod organizira i ciljano grupno informiranje sa svrhom povećanja mogućnosti obrazovanja, zapošljavanja, samozapošljavanja i rehabilitacije nezaposlene osobe.

Individualnim savjetovanjem utvrđuju se stručne, radne i osobne mogućnosti nezaposlene osobe u svrhu definiranja profesionalnog plana. "Tijekom individualnih savjetovanja za svaku nezaposlenu osobu prikupljaju se podaci o redovnom obrazovanju (zvanje), dodatnom obrazovanju i osposobljenosti, radnim iskustvima (zanimanje), radnim vještinama i osobnim karakteristikama, socijalnim i zdravstvenim prilikama, profesionalnim interesima i motiviranosti za rad."<sup>24</sup> Jednako kao i prvo grupno informiranje, prvo individualno savjetovanje zakazuje se prilikom prijave Zavodu, a najkasnije u roku od 15 dana od dana prijave Zavodu.

Treći korak u okviru aktivnog traženja posla je grupno savjetovanje. Ovim savjetovanjem nezaposlena osoba stječe i razvija vještine za aktivno traženje posla i kompetencije za upravljanje vlastitim profesionalnim razvojem. Ono se provodi kroz četiri modula:<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> Pravilnik o aktivnom traženju posla i raspoloživosti za rad, Narodne novine, br. 39/09., čl. 3.

<sup>24</sup> Pravilnik o aktivnom traženju posla i raspoloživosti za rad, Narodne novine, br. 39/09., čl. 6.

<sup>25</sup> Pravilnik o aktivnom traženju posla i raspoloživosti za rad, Narodne novine, br. 39/09., čl. 8.

pisanje molbi i životopisa,  
tehnike aktivnog traženja posla,  
priprema osoba obvezna je uključiti se u grupno savjetovanje temeljem dogovora sa službenom osobom Zavoda prije utvrđivanja profesionalnog plana. O vremenu održavanja grupnog savjetovanja nezaposlenu osobu obavještava službena osoba Zavoda prilikom individualnog savjetovanja ili ju može obavijestiti pisanim pozivom, telegramom te putem telefona o čemu se sastavlja službena zabilješka.

Profesionalni plan je obvezujući dokument u kojem su definirane aktivnosti i obveze nezaposlene osobe i Zavoda, kao i rokovi njihove provedbe. Ovaj plan utvrđuje Zavod u suradnji s nezaposlenom osobom nakon provedenog grupnog informiranja i individualnih savjetovanja, a sadrži:<sup>26</sup>

popis poslova i zanimanja koje nezaposlena osoba može obavljati prema njezinim utvrđenim stručnim, radnim i osobnim mogućnostima,  
popis aktivnosti koje će nezaposlena osoba provoditi u cilju zapošljavanja,  
popis aktivnosti pripreme za zapošljavanje i rokova za izvršenje istih.

Svojim potpisom profesionalnog plana svaka nezaposlena osoba se obvezuje provoditi njegove aktivnosti u dogovorenim rokovima te izvještavati službenu osobu Zavoda o podnošenju molbi poslodavcima i javljanju na oglase i natječaje, te o vođenju dnevnika traženja posla.

Posljednji korak u okviru aktivnog traženja posla je profesionalna selekcija. To je stručni postupak odabira kandidata za određeno radno mjesto ili obrazovanje u kojemu se odabiru oni koji najbolje udovoljavaju postavljenim zahtjevima. "Profesionalna selekcija može uključivati ispitivanje sposobnosti, karakteristika osobnosti, interesa, vrijednosti, motivacije, a po potrebi zdravstvenog stanja i specifičnih znanja."<sup>27</sup> O vremenu provedbe postupaka profesionalne selekcije nezaposlenu osobu obavještava se pisanim pozivom, telegramom ili putem telefona o čemu se sastavlja službena zabilješka kao i kod grupnog savjetovanja.

Ukoliko nezaposlene osobe ne sudjeluju u aktivnom traženju posla, Zavod će ih prestati voditi u svojoj evidenciji. Pored toga, Zavod prestaje voditi osobu kao nezaposlenu, ako ta osoba:<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> Pravilnik o aktivnom traženju posla i raspoloživosti za rad, Narodne novine, br. 39./09., čl. 10.

<sup>27</sup> Pravilnik o aktivnom traženju posla i raspoloživosti za rad, Narodne novine, br. 39/09., čl. 13.

<sup>28</sup> Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, Narodne novine, br. 80/08., 94/09., 121/10., čl. 17.



zasnuje radni odnos,  
ostvari mjesečni primitak od pružanja usluga prema posebnim propisima ili ostvari mjesečni primitak, odnosno dohodak od druge samostalne djelatnosti prema propisima o porezu na dohodak,  
registrira trgovačko društvo ili drugu pravnu osobu, odnosno stekne više od 25% udjela u trgovačkom društvu,  
registrira obrt, slobodno zanimanje ili djelatnost poljoprivrede i šumarstva, ne prihvati ponuđena zaposlenja u okviru stečene stručne spreme i radnog iskustva do utvrđivanja profesionalnog plana,  
zaposli se prema posebnim propisima,  
ispuni uvjete za starosnu mirovinu, odnosno ostvari obiteljsku mirovinu koja joj se isplaćuje ili ostvari invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,  
obavlja stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa prema propisima o radu,  
postane redoviti učenik ili student,  
nastupi na dragovoljno služenje vojnog roka,  
bude pritvorena,  
nastupi na izdržavanje kazne zatvora,  
navrši 65 godina života,  
odbije se uključiti u obrazovanje ili bez opravdanog razloga prekine, odnosno ne završi obrazovanje koje je sukladno njezinim procijenjenim psihofizičkim mogućnostima,  
ne javi se Zavodu u dva uzastopna mjeseca, a ne obavijesti Zavod o opravdanim razlozima nejavljanja,  
odjavi se s evidencije.

### **Pravo nezaposlenih na novčanu naknadu, mirovinsko osiguranje i ostala prava**

“Sustavi pomoći za vrijeme nezaposlenosti i siromaštva izuzetno su značajni kao oblik zaštite stanovništva u vrijeme neostvarivanja (ili neredovitog) dohotka, odnosno njegovog nedovoljnog iznosa.”<sup>29</sup> U vrijeme nezaposlenosti osobe koje se prijave Zavodu stječu sljedeće prava: pravo na novčanu naknadu, pravo na mirovinsko osiguranje, pravo na zdravstveno osiguranje, pravo na novčanu pomoć i naknadu troškova za vrijeme obrazovanja,

---

<sup>29</sup> Bejaković, P.: Novčane naknade za vrijeme nezaposlenosti i prava u sustavu socijalne skrbi u odabranim zemljama, Revija za socijalnu politiku., 16 (3), Zagreb, 2009., str. 327.

jednokratnu novčanu pomoć i naknadu putnih i selidbenih troškova, pravo na novčanu naknadu osoba koje su bile zaposlene u inozemstvu.

Pravo na novčanu naknadu stječe nezaposlena osoba koja u trenutku prestanka radnog odnosa ima najmanje 9 mjeseci rada u posljednja 24 mjeseca. Nezaposlena osoba dužna je u roku od 30 dana od prestanka radnog odnosa ili prestanka bolovanja, odnosno roditeljskog, posvojiteljskog ili skrbničkog dopusta prijaviti se Zavodu, te podnijeti zahtjev za ostvarivanje naknade. Nezaposlena osoba ne može ostvariti novčanu naknadu, ako je radni odnos prestao:<sup>30</sup>

zbog toga što je otkazala radni odnos, osim u slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu uzrokovanog ponašanjem poslodavca, pisanim sporazumom o prestanku radnog odnosa, zbog toga što nije zadovoljila na probnom radu ili nije zadovoljila tijekom pripravnčkog, odnosno vježbeničkog staža, zbog povrede obveza iz radnog odnosa, zbog izdržavanja kazne zatvora duže od tri mjeseca.

Osnovicu za utvrđivanje visine novčane naknade čini prosjek obračunate plaće, umanjen za doprinose za obvezna osiguranja te ostvaren u tromjesečnom razdoblju koje je prethodilo prestanku radnog odnosa. Novčana naknada za prvih 90 dana korištenja iznosi 70%, a za preostalo vrijeme korištenja 35% od osnovice. Najviši iznos ove naknade za prvih 90 dana korištenja ne može biti viši od 70%, a za preostalo vrijeme korištenja ne može biti viši od 35% iznosa prosječne plaće, dok najniži iznos novčane naknade ne može biti niži od 50% iznosa minimalne plaće. Nezaposlena osoba, ovisno o ukupnom vremenu provedenom na radu, ostvaruje pravo na novčanu naknadu u vremenu od 90 do 450 dana. Ukoliko je osoba provela na radu više od 25 godina, ostvaruje maksimalno pravo na primanje novčane naknade od 450 dana.

Pravo na novčanu naknadu nezaposlenim osobama obustavlja se ako osoba:<sup>31</sup>

zasnuje radni odnos, istekne razdoblje za koje je imala pravo na novčanu naknadu,

---

<sup>30</sup> Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, Narodne novine, br. 80/08., 94/09., 121/10., čl. 39.

<sup>31</sup> Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, Narodne novine, br. 80/08., 94/09., 121/10., čl. 48.

obavlja posao bez potvrde, ugovora, odnosno rješenja na temelju kojeg radi,  
registriira trgovačko društvo, obrt, slobodno zanimanje ili djelatnost poljoprivrede i šumarstva,  
ispuni uvjete za starosnu mirovinu,  
ima utvrđenu opću nesposobnost za rad,  
ostvari naknadu po posebnim propisima u iznosu višem od utvrđene novčane naknade,  
navrši 65 godina života,  
ne javi se Zavodu u dva uzastopna mjeseca, a ne obavijesti Zavod o opravdanim razlozima nejavljanja,  
odjavi se s evidencije.

Osim prava na novčanu naknadu nezaposlene osobe imaju pravo i na mirovinsko osiguranje. Ovo pravo ima nezaposlena osoba koja je ostvarila pravo na novčanu naknadu i koja ispunjava uvjet godina života za stjecanje prava na starosnu mirovinu. Jednako tako, nezaposlene osobe s prebivalištem u Republici Hrvatskoj, koje nisu zdravstveno osigurane, stječu pravo na zdravstveno osiguranje kod Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje ako se prijave nadležnom područnom uredu istoga Zavoda u roku od 30 dana.

Pored navedenih prava, važno je napomenuti da nezaposlene osobe koje Zavod uputi na obrazovanje, imaju u tijeku trajanja toga obrazovanja pravo na:<sup>32</sup>

novčanu pomoć u visini neoporezivog iznosa stipendije prema posebnom propisu,

naknadu troškova prijevoza za vrijeme toga obrazovanja u visini stvarnih troškova prijevoza sredstvima javnog prijevoza,

troškove za propisanu zaštitnu odjeću, obuću i druga pomagala u slučaju obrazovanja za deficitarna zanimanja.

Nakon opisa svih prava i obaveza nezaposlenih osoba u nastavku slijedi tablični prikaz istih radi lakšeg razumijevanja. (Tablica 5.)

---

<sup>32</sup> Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, Narodne novine, br. 80/08., 94/09., 121/10., čl. 54.

**Tablica 5.** Prava i obveze nezaposlenih osoba u vrijeme nezaposlenosti

| Prava   | Obveze  |
|---|---|
| Pravo na <b>novčanu naknadu</b> za vrijeme nezaposlenosti uz sljedeće uvjete:<br>- najmanje 9 mjeseci rada u posljednja 24 mjeseca,<br>- da radni odnos nije prestao krivnjom ili sporazumom,<br>- prijava Zavodu u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa odnosno bolovanja | <b>Javljati se jednom mjesečno</b> Hrvatskom zavodu za zapošljavanje  |
| Pravo na <b>mirovinsko osiguranje</b> ako se ostvari pravo na novčanu naknadu, te ispunjavaju godine života za starosnu mirovinu, a nedostaje najviše 5 godina mirovinskog staža  | Prisustvovati <b>grupnom informiranju</b>   |
| Pravo na <b>novčanu pomoć i naknadu troškova za vrijeme obrazovanja</b>   | Prisustvovati <b>individualnom savjetovanju</b>   |
| Pravo na <b>jednokratnu novčanu pomoć i naknadu putnih i selidbenih troškova</b>  | Zajedno sa savjetnikom za zapošljavanje izraditi <b>profesionalni plan traženja posla</b> i pridržavati se dogovora iz plana  |
| -   | Aktivno tražiti posao u dogovoru sa savjetnikom za zapošljavanje:<br>- uključiti se u <b>grupno savjetovanje</b> : radionice na kojima se stječu vještine aktivnog traženja posla<br>- sudjelovati u postupku <b>profesionalne selekcije</b> : odabiru za određeno radno mjesto ili obrazovanje |

**Izvor:** Hrvatski zavod za zapošljavanje, dostupno na <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=3965>, učitano 24.11.2010.

### Ustrojstvo Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te etički kodeks njegovih radnika

Pored prava i obveza nezaposlenih osoba važno je poznavati i rad Hrvatskog zavoda za zapošljavanje kao javne ustanove u vlasništvu Republike Hrvatske koja prati i analizira gospodarska kretanja vezana uz nezaposlenost.

Djelatnost Zavoda obuhvaća sljedeće poslove:<sup>33</sup>

istražuje gospodarska, socijalna i druga kretanja, zaposlenost, zapošljavanje i nezaposlenost te njihove međusobne utjecaje na temelju čega predlaže mjere za unaprjeđenje zapošljavanja, vodi evidencije o nezaposlenima i drugim osobama, posreduje pri zapošljavanju poslodavaca i osoba koje traže zaposlenje te prati potrebe za radnicima, u suradnji s poslodavcima, obrazovnim ustanovama i drugim pravnim osobama organizira i provodi programe profesionalnog usmjeravanja, obrazovanja te druge oblike aktivne politike zapošljavanja, provodi međunarodne ugovore o zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, obavlja isplatu naknada na temelju donesenih rješenja, usmjerava i upravlja sredstvima ostvarenim po osnovi doprinosa za zapošljavanje i drugim osiguranim sredstvima.

Sjedište Hrvatskog zavoda za zapošljavanje je u Zagrebu, a njime upravlja Upravno vijeće. Upravno vijeće čini 11 članova koje imenuje Vlada Republike Hrvatske. Pored Upravnog vijeća Zavod ima ravnatelja kojega također imenuje Vlada na prijedlog ministra nadležnog za rad. Ovlasti i odgovornosti ravnatelja Zavoda utvrđuju se Statutom, a nadzor nad zakonitošću rada Zavoda obavlja ministarstvo nadležno za rad, kojemu je Zavod obavezan najmanje jedanput godišnje podnijeti izvješće o svome radu.

Pored obavljanja svakodnevnih poslova Zavod brine i o svom etičkom kodeksu kojim se "utvrđuju načela i pravila dobrog ponašanja u profesionalnim i međuljudskim odnosima radnika Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje prema građanima, javnim tijelima, sredstvima javnog priopćavanja, kao i međusobnim međuljudskim odnosima u Zavodu, s ciljem da svaki radnik svojim ponašanjem promiče ugled Zavoda."<sup>34</sup> U skladu s etičkim kodeksom, radnici Zavoda se u obavljanju svojih poslova pridržavaju sljedećih načela:<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, Narodne novine br. 80/08., 94/09., 121/10., čl. 63.

<sup>34</sup> Etički kodeks radnika Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, čl.1., dostupno na <<http://www.hzz.hr/docslike/Eticki%20kodeks%20radnika%20Hrvatskog%20zavoda%20za%20zaposljavanje.pdf>>, učitano 24.11.2010.

<sup>35</sup> Etički kodeks radnika Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, čl.1., dostupno na <<http://www.hzz.hr/docslike/Eticki%20kodeks%20radnika%20Hrvatskog%20zavoda%20za%20zaposljavanje.pdf>>, učitano 24.11.2010.

postupaju zakonito, profesionalno i stručno, sukladno Ustavu, zakonima, podzakonskim aktima kao i svim općim i posebnim propisima te uputama Zavoda, vodeći računa o pravodobnom i točnom obavljanju poslova koji su im povjereni, temelje svoje odluke na načelu objektivnosti i neovisnosti u radu te provjerenim činjenicama, principijelno promoviraju pravednost i ne diskriminiraju određeni interes, bilo pojedinca ili grupe, postupaju nepristrano prema svim korisnicima usluga i suradnicima, u javnom interesu, bez osobne dobrobiti ili koristi, postupaju na transparentan način, razmjenjuju informacije, znanja i iskustva, poštuju načelo povjerljivosti i tajnosti u poslovanju te načelo zaštite podataka, izbjegavaju sukob interesa i potiču odanost Zavodu, međusobne odnose i postupke temelje na dobroj vjeri u kompetencije i poštenje suradnika, poštuju načelo jednakosti, uvažavaju individualne razlike radnika i klijenata Zavoda s obzirom na spol, dob, rasu, nacionalnost, etničko porijeklo, kulturu, religiju, tjelesne osobine, jezik, socio-ekonomski status i slično, svojim cjelokupnim ponašanjem ne narušavaju ugled Zavoda, unaprjeđuju stručne kompetencije, javna sredstva koriste racionalno te u okviru financijskog plana Zavoda.

Sukladno poslovima koje obavlja moguće je zaključiti da Hrvatski zavod za zapošljavanje ima veliku ulogu pri evidenciji te pravilnom usmjeravanju i educiranju nezaposlenih osoba na području naše zemlje. Sukladno načelima svojega poslovanja Zavod nastoji u što većoj mjeri poboljšati stanje na tržištu rada te nezaposlenima uvelike pomoći pri odabiru i traženju novog ili prvog zaposlenja.

Nakon pojašnjenja zakonskih okvira vezanih uz nezaposlenost u našoj zemlji u nastavku poglavlja slijedi prikaz pojedinih pokazatelja nezaposlenosti na području dvije županije u razdoblju od 2007. do 2009. godine.

## Pokazatelji nezaposlenosti na području Osječko-baranjske županije (OBŽ) i Vukovarsko-srijemske županije (VSŽ)

“Razvoj pojedine zemlje u uskoj je vezi s ravnomjernim razvojem svih njenih regija. Sve razvojne prepreke, potrebe, prednosti i mogućnosti svoje regije i kraja najbolje poznaje lokalna zajednica.”<sup>36</sup> Temeljni cilj politike regionalnog razvoja odnosi se na smanjenje gospodarskih i društvenih razlika unutar naše zemlje radi postizanja uravnoteženog razvoja svih regionalnih područja.

Najčešće se smatra da postoje problemi unutar pojedinih regija ukoliko one odstupaju od nacionalnog prosjeka s obzirom na:

nisku razinu i spor rast BDP-a po stanovniku,  
visoku i trajnu nezaposlenost,  
nagli pad proizvodnje,  
velike migracije izvan pojedine regije i sl.

Upravo zbog toga prije prikaza pokazatelja nezaposlenosti važno je predočiti i ostale pokazatelje razvijenosti ovoga područja koje obuhvaća Slavoniju, cjelokupnu Baranju i Zapadni Srijem. Jedan od takvih pokazatelja razvijenosti je i bruto društveni proizvod (BDP) po stanovniku. (Tablica 6.)

**Tablica 6.** BDP po stanovniku u Osječko-baranjskoj županiji (OBŽ) i Vukovarsko-srijemskoj županiji (VSŽ) u odnosu na Republiku Hrvatsku (RH)

| BDP po stanovniku | OBŽ   |       |       | VSŽ   |       |       | Ukupno RH |       |       |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|-------|-------|
|                   | 2007. | 2008. | 2009. | 2007. | 2008. | 2009. | 2007.     | 2008. | 2009. |
| 000 Kn            | 57.8  | 62.8  | 66.4  | 42.2  | 45.6  | 48.8  | 70.8      | 77.1  | 83.3  |
| Indeks            | 81,6  | 81,4  | 79,7  | 59,6  | 59,1  | 58,6  | 100       | 100   | 100   |

**Izvor:** Državni zavod za statistiku, dostupno na <[www.dzs.hr](http://www.dzs.hr)>, učitano 24.11.2010.

Na temelju podataka moguće je zaključiti da je BDP po stanovniku u promatranom razdoblju u Osječko-baranjskoj županiji (OBŽ) i Vukovarsko-srijemskoj županiji (VSŽ) znatno manji u odnosu na Republiku Hrvatsku (RH). Najveće zaostajanje u BDP po stanovniku u

<sup>36</sup> Matić, B.; Serdarušić, H.; Vretenar, M.: [Financijski marginalno stanovništvo kao faktor ograničenja regionalnog razvoja](#), Proceedings of 2nd International Conference "Vallis Aurea" Focus on: Regional Development, Katalinić, Branko (ur.), Politehnic of Požega, Croatia; DAAAM International Vienna, Austria, Požega; Beč, 2010., str. 833.

odnosu na nacionalni prosjek OBŽ imala je 2009. godine (20,30%), kao i VSŽ (zaostajanje za čak 41,42%). (Tablica 2.)

### Postotak nezaposlenosti i broj zaposlenih u dvjema županijama u odnosu na nacionalnu razinu

Nezaposlenost u OBŽ i VSŽ bit će prikazana prosječnim brojem nezaposlenih u razdoblju od 2007. do 2009. godine (Tablica 7.) te njihovoj starosnoj dobi (Tablica 8.) i stručnoj spremi (Tablica 9.).

**Tablica 7.** Prosječan broj nezaposlenih na promatranom regionalnom području

|                                      | OBŽ   |       |       | VSŽ   |       |       | Ukupno RH |       |       |
|--------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|-------|-------|
| u 000                                | 2007. | 2008. | 2009. | 2007. | 2008. | 2009. | 2007.     | 2008. | 2009. |
| Broj stanovnika                      | 330.5 | 330.5 | 330.5 | 204.7 | 204.7 | 204.7 | 4.437     | 4.437 | 4.437 |
| Prosječan broj nezaposlenih          | 27.8  | 25.6  | 28.6  | 17.6  | 16.4  | 17.3  | 264.8     | 236.7 | 263.2 |
| Od toga žene                         | 17.1  | 16.1  | 17.1  | 10.2  | 9.6   | 9.9   | 161.9     | 147.2 | 156.1 |
| Udio nezaposlenih u odnosu na RH (%) | 10,51 | 10,83 | 10,86 | 6,65  | 6,91  | 6,57  | -         | -     | -     |

**Izvor:** izračun autora na temelju podataka Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, dostupno na <[www.hzz.hr](http://www.hzz.hr)>, učitano 24.11.2010.

Na temelju prikazanih podataka uočljiv je rast nezaposlenih osoba kako na regionalnom tako i na nacionalnom području u 2009. godini u odnosu na 2008. godinu. Pored toga, uočljiv je i pad prosječnog broja nezaposlenih u 2008. u odnosu na 2007. godinu u promatranim županijama. Rast broja nezaposlenih nakon 2008. godine vjerojatno je rezultat globalne financijske krize koja je zahvatila i našu zemlju pa stoga i njezina regionalna područja.

No, unatoč tomu rast nezaposlenih kako na regionalnom tako i nacionalnom području zabilježen je i prije 2007. godine, a s obzirom na prikazane podatke u promatranom razdoblju moguće je uočiti da Osječko-baranjska županija (OBŽ) i Vukovarsko-srijemska županija (VSŽ) bilježe visok udio nezaposlenih osoba u odnosu na nacionalni prosjek, što upućuje na veoma ugroženo regionalno područje zahvaćeno ovim makroekonomskim problemom. (Tablica 8.)



**Tablica 8.** Nezaposlene osobe prema starosnoj dobi (stanje na dan 31. prosinca) u 000

| Dobne granice | OBŽ   |       |       | VSŽ   |       |       | Ukupno RH |       |       |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|-------|-------|
|               | 2007. | 2008. | 2009. | 2007. | 2008. | 2009. | 2007.     | 2008. | 2009. |
| 15-19         | 1.6   | 1.5   | 1.9   | 1.1   | 1.0   | 1.1   | 13.5      | 12.1  | 15.7  |
| 20-24         | 3.9   | 3.8   | 4.7   | 2.6   | 2.4   | 2.8   | 32.1      | 29.9  | 38.6  |
| 25-29         | 3.6   | 3.4   | 4.5   | 2.2   | 2.1   | 2.5   | 30.9      | 19.1  | 39.1  |
| 30-34         | 2.8   | 2.7   | 3.5   | 2..   | 1.9   | 2.1   | 25.8      | 24.2  | 31.5  |
| 35-39         | 2.7   | 2.5   | 2.9   | 1.8   | 1.8   | 2.0   | 24.7      | 23.1  | 28.0  |
| 40-44         | 2.8   | 2.7   | 3.2   | 1.9   | 1.9   | 2.0   | 26.6      | 24.5  | 29.7  |
| 45-49         | 2.9   | 2.7   | 3.2   | 1.8   | 1.8   | 1.9   | 29.5      | 26.7  | 30.8  |
| 50-54         | 3.5   | 3.3   | 3.7   | 2.0   | 1.9   | 1.9   | 38.8      | 32.5  | 39.4  |
| 55-59         | 2.4   | 2.5   | 3.0   | 1.3   | 1.3   | 1.4   | 25.8      | 26.4  | 29.9  |
| 60 i više     | 0.6   | 0.8   | 0.9   | 0.4   | 0.4   | 0.5   | 6.8       | 7.8   | 8.8   |
| Ukupno        | 27.0  | 25.9  | 31.4  | 17.4  | 16.6  | 18.2  | 254.5     | 240.5 | 291.5 |

**Izvor:** izračun autora na temelju podataka Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, dostupno na [www.hzz.hr](http://www.hzz.hr), učitano 24.11.2010.

S obzirom na starosnu dob najveći broj nezaposlenih osoba na istraživanom području nalazi se u dobnoj granici od 20 do 24 godine. Tako u OBŽ u 2009. godini od ukupnog broja nezaposlenih (sa stanjem na dan 31. prosinca) 14,89% nezaposlenih se nalazi upravo u ovoj dobnoj granici, dok u VSŽ taj broj doseže 15,51%. Vrlo je važno napomenuti da je u 2009. godini postotak nezaposlenih osoba u dobnoj granici od 20 do 24 godine života, na nacionalnoj razini iznosio 13,25%. Na temelju ovoga podatka moguće je uočiti da regionalno područje ovih dviju županija odstupa od nacionalnog područja, te je time ugroženost stanovništva na tom teritoriju znatno veća.

Pored ove dobne granice vrlo veliki broj nezaposlenih bilježe i osobe od 25 do 29 godina života. Nažalost, ova konstatacija upućuje na zaključak da najveći broj nezaposlenih osoba u ove dvije županije, kao i na području Hrvatske, čine upravo mlade osobe koje teško pronalaze zaposlenje na tržištu rada bilo da traže prvo zaposlenje ili novi posao. (Tablica 9.)

**Tablica 9.** Nezaposlene osobe prema razini obrazovanja (stanje na dan 31. prosinca)

| u 000                | OBŽ   |       |       | VSŽ   |       |       | Ukupno RH |        |        |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|--------|--------|
| Stručna prema        | 2007. | 2008. | 2009. | 2007. | 2008. | 2009. | 2007.     | 2008.  | 2009.  |
| Bez škole            | 2.039 | 2.031 | 2.443 | 809   | 729   | 709   | 17.758    | 16.882 | 18.444 |
| Osnovna škola        | 6.9   | 6.7   | 7.9   | 5.2   | 4.9   | 5.3   | 64.1      | 60.4   | 69.8   |
| SŠ za zanimanje do 3 | 9.5   | 8.7   | 10.1  | 6.6   | 6.2   | 6.7   | 88.6      | 82.6   | 99.3   |

## Financijska inkluzija i regionalni razvitak

| u 000  | OBŽ         |             |             | VSŽ         |             |             | Ukupno RH    |              |              |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|
| Stručna<br>sprema  | 2007.       | 2008.       | 2009.       | 2007.       | 2008.       | 2009.       | 2007.        | 2008.        | 2009.        |
| godine i<br>škola za<br>KV i<br>VKV<br>radnike   |             |             |             |             |             |             |              |              |              |
| SŠ za<br>zanimanja<br>u trajanju<br>od 4<br>godine i<br>više<br>godina te<br>gimnazija | 7.3         | 7.1         | 9.2         | 4.2         | 4.1         | 4.6         | 66.2         | 63.1         | 79.8         |
| Viša<br>škola, I.<br>stupanj<br>fakulteta i<br>stručni<br>studij                       | 0.5         | 0.5         | 0.7         | 0.3         | 0.4         | 0.5         | 7.9          | 7.8          | 10.7         |
| Fakulteti,<br>akademije,<br>magisterij,<br>doktorat                                    | 0.9         | 0.8         | 1.1         | 0.3         | 0.3         | 0.4         | 10.0         | 9.6          | 13.5         |
| <b>Ukupno</b>  | <b>27.0</b> | <b>25.9</b> | <b>31.4</b> | <b>17.4</b> | <b>16.6</b> | <b>18.2</b> | <b>254.5</b> | <b>240.5</b> | <b>291.5</b> |

**Izvor:** izračun autora na temelju podataka Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, dostupno na [www.hzz.hr](http://www.hzz.hr), učitano 24.11.2010.

U okviru stručne sprema zaposlenje najteže pronalaze osobe sa završenom srednjom školom za zanimanje do tri godine, te osobe sa završenom školom KV i VKV radnika (kvalificirani i visokokvalificirani radnik) i na regionalnom i na nacionalnom području u promatranom razdoblju. Nezaposlenih radnika s ovom stručnom spremom najviše je bilo u 2009. godini (u OBŽ 32,18% od ukupnog broja nezaposlenih, u VSŽ 37,10%, dok ih je na nacionalnom području bilo 34,07% od ukupnog broja nezaposlenih osoba sa stanjem na dan 31. prosinca 2009. godine).

Ono što ohrabruje jest podatak da se osobe sa završenom višom školom, stručnim studijem, fakultetom, akademijom, magisterijem, ili doktoratom lakše zapošljavaju te je njihov udio u ukupnom broju nezaposlenih znatno manji u odnosu na druge stručne sprema (5,85% u OBŽ i 4,49% u VSŽ u 2009. godini). (Tablica 9.)

Nakon pojašnjenih pokazatelja nezaposlenih, slijedi prikaz zaposlenih osoba, novoprijavljenih radi zaposlenja te broj slobodnih radnih mjesta na

promatranom regionalnom području u odnosu na nacionalni prosjek. (Tablica 10.)

**Tablica 10.** Zaposleni i slobodna radna mjesta u OBŽ i VSŽ u odnosu na RH

| u 000   | OBŽ   |       |       | VSŽ   |       |       | Ukupno RH |       |       |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|-------|-------|
|   | 2007. | 2008. | 2009. | 2007. | 2008. | 2009. | 2007.     | 2008. | 2009. |
| Zaposleni s evidencije Hzz-a                        | 14.5  | 13.6  | 11.0  | 9.4   | 8.6   | 7.9   | 146.6     | 128.2 | 118.2 |
| Od toga žene  | 7.6   | 7.5   | 5.9   | 4.7   | 4.3   | 4.2   | 85.5      | 75.6  | 69.5  |
| Udio zaposlenih u odnosu na RH (%)                  | 9,94  | 10,65 | 9,36  | 6,44  | 6,76  | 6,71  | -         | -     | -     |
| Novoprijavljeni radi zaposlenja                     | 19.9  | 20.1  | 25.2  | 13.2  | 12.9  | 15.3  | 206.4     | 200.0 | 270.5 |
| Od toga žene  | 10.4  | 10.9  | 12.2  | 6.5   | 6.5   | 7.3   | 114.9     | 113.3 | 139.2 |
| Zaposleni s evidencije Hzz-a na sezonskim poslovima | 2.6   | 2.7   | 2.5   | 1.9   | 1.7   | 1.9   | 25.5      | 24.4  | 25.3  |
| Slobodna radna mjesta                               | 9.3   | 10.5  | 6.8   | 5.8   | 6.0   | 4.3   | 141.4     | 141.7 | 102.4 |

**Izvor:** izračun autora na temelju podataka Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, dostupno na <[www.hzz.hr](http://www.hzz.hr)>, učitano 24.11.2010.

Podaci u tablici pokazuju konstantno opadanje broja zaposlenih osoba u razdoblju od promatrane tri godine i na regionalnom kao i na nacionalnom području, dok se broj novoprijavljenih osoba radi zaposlenja povećava. Pored toga, uočljiv je veći broj nezaposlenih žena u odnosu na muškarce. Sliku zaposlenosti na regionalnom području dodatno pogoršava udio zaposlenih osoba u odnosu na čitavu državu koji se u OBŽ kreće u rasponu od 9% do 10,7%, a u VSŽ od 6% do 6,8%.

Broj zaposlenih na sezonskim poslovima bilježi uglavnom rastući trend, dok je broj slobodnih radnih mjesta u opadanju nakon 2008. godine i na regionalnoj i na nacionalnoj razini. (Tablica 10.)

Nakon prikaza pojedinih pokazatelja nezaposlenosti te broja zaposlenih osoba na području Osječko-baranjske i Vukovarsko-srijemske županije te na razini Republike Hrvatske, u nastavku će biti pojašnjena kategorija siromašnog i socijalno isključenog stanovništva te njegov utjecaj na regionalni razvoj kao i utjecaj Domovinskog rata na razvoj ovoga područja.

## **Utjecaj siromaštva i socijalne isključenosti na nezaposlenost u regionalnom području**

Nezaposlenost sa sobom donosi mnogo loših posljedica kako za pojedinca tako i za čitavo društvo. Među najvažnije probleme koji su barem djelomično uzrokovani velikom nezaposlenošću svakako su siromaštvo i socijalna isključenost.

“Siromaštvo je moguće definirati kao određeni oblik deprivacije. Deprivirana osoba je uskraćena, jer nije u stanju osigurati životne uvjete koji su uobičajeni, odnosno odobravani ili prihvaćeni u društvu kojem pripada. Oblici uskraćenosti u društvu su višestrojni - fizički, psihološki, socijalni, a siromaštvo se najčešće povezuje uz materijalnu uskraćenost, točnije uz nedovoljno materijalnih sredstava.”<sup>37</sup>

Prema definiciji koju koristi Europska unija (EU) “smatra se da ljudi žive u siromaštvu ukoliko njihovi prihodi i resursi nisu dostatni za životni standard koji se u društvu u kojem žive smatra prihvatljivim. Uslijed svojega siromaštva, takve su osobe višestruko ugrožene od nezaposlenosti, niskih prihoda, loših uvjeta stanovanja, neodgovarajuće zdravstvene zaštite do zapreka doživotnom učenju, kulturnim, sportskim i rekreacijskim aktivnostima. Takve su osobe često isključene i marginalizirane u sudjelovanju u aktivnostima (gospodarskim, društvenim i kulturnim) koje su standard za druge ljude, a može im biti ograničen i pristup temeljnim pravima.”<sup>38</sup>

Pored siromašnih postoji i kategorija socijalno isključenog stanovništva koje je istovremeno siromašno, bez posla i socijalno izolirano. Prema definiciji EU “socijalna je isključenost proces kojim su određeni pojedinci gurnuti na rub društva i onemogućeno im je puno sudjelovanje samo uslijed njihova siromaštva, nedostatka temeljnih sposobnosti i prilika za doživotno učenje ili kao rezultat diskriminacije. Na ovaj se način udaljavaju od prilika za rad, mogućnosti za ostvarenje prihoda i obrazovanje, kao i od mreže društvenih aktivnosti i aktivnosti u zajednici. Nemaju pristupa tijelima moći i procesima odlučivanja, te se zbog toga

---

<sup>37</sup> Matić, B.; Serdarušić, H.; Vretenar, M.: [Financijski marginalno stanovništvo kao faktor ograničenja regionalnog razvoja](#), Proceedings of 2nd International Conference "Vallis Aurea" Focus on: Regional Development, Katalinić, Branko (ur.), Politehnic of Požega, Croatia; DAAAM International Vienna, Austria, Požega; Beč, 2010., str. 830.

<sup>38</sup> Bakula-Anđelić, M.; Bejaković, P.; i ostali: Neumreženi: lica socijalne isključenosti u Hrvatskoj, Program Ujedinjenih naroda za razvoj (UNDP) u Hrvatskoj, Zagreb, 2006., str.17.

često osjećaju bespomoćni i nesposobni preuzeti kontrolu nad svojim odlukama koje utječu na njihov svakodnevni život.”<sup>39</sup>

S obzirom na prethodno, ukoliko nezaposleni i ostali članovi njihova kućanstva nemaju stalnih i dostatnih izvora prihoda, osuđeni su na život u oskudici i siromaštvu te postaju korisnici pomoći u socijalnoj skrbi. “Socijalna skrb je djelatnost od posebnog interesa za Republiku Hrvatsku kojom se osigurava i ostvaruje pomoć za podmirenje osnovnih životnih potreba socijalno ugroženih, nemoćnih i drugih osoba koje one same ili uz pomoć članova obitelji ne mogu zadovoljiti zbog nepovoljnih osobnih, gospodarskih, socijalnih i drugih okolnosti.”<sup>40</sup>

Korisnik socijalne skrbi je samac ili obitelj koji nemaju dovoljno sredstava za podmirenje osnovnih životnih potreba, a nisu u mogućnosti ostvariti ih svojim radom ili prihodom od imovine.

Korisnik socijalne skrbi je i:<sup>41</sup>

tjelesno ili mentalno oštećeno ili psihički bolesno dijete te dijete žrtva obiteljskog nasilja,

tjelesno ili mentalno oštećena ili bolesna odrasla osoba, te starija i nemoćna osoba koja zbog trajnih ili privremenih promjena u zdravstvenom stanju ne može udovoljiti osnovnim životnim potrebama, druga osoba koja je u nevolji zbog poremećenih odnosa u obitelji, ovisnosti o alkoholu, drogama ili drugim opojnim sredstvima.

Prava u sustavu socijalne skrbi su prava na stalnu pomoć, pomoć za podmirenje troškova stanovanja, doplatka za pomoć i njegu, pomoć i njega u kući, prava na osobnu invalidninu, naknadu do zaposlenja, skrb izvan vlastite obitelji i status roditelja njegovatelja. U određenim slučajevima Centar za socijalnu skrb može odobriti i druge oblike pomoći poput jednokratne pomoć te savjetovanje i pomaganje u prevladavanje posebnih teškoća. Djelatnost socijalne skrbi obavljaju ustanove socijalne skrbi (Obiteljski centar, Centar za socijalnu skrb, Dom socijalne skrbi i Centar za pomoć i njegu), vjerske zajednice, udruge i ostale pravne osobe, udomiteljske obitelji, obiteljski domovi, te fizičke osobe kao profesionalnu djelatnost.

---

<sup>39</sup> Bakula-Andelić, M.; Bejaković, P.; i ostali: Neumreženi: lica socijalne isključenosti u Hrvatskoj, Program Ujedinjenih naroda za razvoj (UNDP) u Hrvatskoj, Zagreb, 2006., str.17.

<sup>40</sup> Zakon o socijalnoj skrbi, Narodne novine, br. 73/97., 27/01., 59/01., 82/01., 103/03., 44/06., 79/07., 123/10., čl. 3.

<sup>41</sup> Zakon o socijalnoj skrbi, Narodne novine, br. 73/97., 27/01., 59/01., 82/01., 103/03., 44/06., 79/07., 123/10., čl. 10.

S obzirom na važnost ove kategorije stanovništva u nastavku slijedi prikaz broja korisnika pomoći u socijalnoj skrbi na promatranom regionalnom području (Tablica 11.) te broj i vrste pomoći u razdoblju od 2007. do 2009. godine. (Tablica 12.)

**Tablica 11.** Broj korisnika pomoći u socijalnoj skrbi u OBŽ i VSŽ u odnosu na RH

|   | OBŽ   |       |       | VSŽ   |       |       | Ukupno RH |       |       |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|-------|-------|
|   | 2007. | 2008. | 2009. | 2007. | 2008. | 2009. | 2007.     | 2008. | 2009. |
| Broj stanovnika u 000                                       | 330.5 | 330.5 | 330.5 | 204.7 | 204.7 | 204.7 | 4.437     | 4.437 | 4.437 |
| Prosječan broj korisnika pomoći u 000                       | 13.7  | 12.1  | 11.8  | 7.7   | 6.9   | 6.4   | 107.6     | 97.3  | 94.9  |
| Obuhvaćenost stanovništva s pomoći u socijalnoj skrbi (u %) | 4,17  | 3,69  | 3,57  | 3,74  | 3,35  | 3,12  | 2,43      | 2,19  | 2,14  |

**Izvor:** izračun autora na temelju podataka Ministarstva zdravstva i socijalne skrbi, dostupno na <[www.mzss.hr](http://www.mzss.hr)> učitano 24.11.2010.

S obzirom na podatke u prethodnoj tablici vidljivo je ponovno odstupanje istraživanih županija u odnosu na nacionalni prosjek u okviru obuhvaćenosti ukupnog broja stanovnika s pomoći u socijalnoj skrbi. Dok se ova vrsta pomoći na nacionalnoj razini kreće u rasponu od 2,14% do 2,43%, u OBŽ pomoć u socijalnoj skrbi kreće se u rasponu od 3,57% do 4,17%, a u VSŽ od 3,12% do 3,74%. Podatak koji ohrabruje je stalan pad prosječnog broja korisnika ove pomoći u obadvije županije, a i na cjelokupnom području Republike Hrvatske. (Tablica 11.)

**Tablica 12.** Broj i vrste pomoći u socijalnoj skrbi u dvjema županijama

| u 000                         | OBŽ   |       |       | VSŽ   |       |       | Ukupno RH |       |       |
|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|-------|-------|
| Vrsta pomoći                  | 2007. | 2008. | 2009. | 2007. | 2008. | 2009. | 2007.     | 2008. | 2009. |
| Jednokratna pomoć             | 12.0  | 7.3   | 6.4   | 5.3   | 3.9   | 4.0   | 112.4     | 72.1  | 71.0  |
| Pomoć za odjeću i obuću       | 0.2   | 0.4   | 0.4   | 0,09  | 0,2   | 0.1   | 1.8       | 2.9   | 1.9   |
| Podmirenje pogrebnih troškova | 0.1   | 0.2   | 0.2   | 0.03  | 0.05  | 0.05  | 0.9       | 1.1   | 1.2   |
| Savjetovanje                  | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -         | -     | 0.5   |
| Pomoć i                       | 0.08  | 0.09  | 0.08  | 0.1   | 0.2   | 0.2   | 1.5       | 2.3   | 2.1   |

| u 000                                      | OBŽ   |       |       | VSŽ   |       |       | Ukupno RH |       |       |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|-------|-------|
| Vrsta pomoći                               | 2007. | 2008. | 2009. | 2007. | 2008. | 2009. | 2007.     | 2008. | 2009. |
| njega u kući                               |       |       |       |       |       |       |           |       |       |
| Skrb izvan vlastite obitelji               | 0.4   | 0.4   | 0.5   | 0.2   | 0.2   | 0.2   | 12.5      | 13.4  | 11.5  |
| Pomaganje u prevladavanju posebnih teškoća | 10.7  | 11.6  | 10.9  | 2.6   | 3.0   | 3.0   | 193.1     | 173.0 | 165.1 |
| Ukupan broj pomoći u izvještajnoj godini   | 23.7  | 20.1  | 18.5  | 8.3   | 7.6   | 7.5   | 322.4     | 264.9 | 253.5 |

**Izvor:** izračun autora na temelju podataka Ministarstva zdravstva i socijalne skrbi, dostupno na <[www.mzss.hr](http://www.mzss.hr)> učitano 24.11.2010.

Pomoći koje su pružene siromašnom i socijalno isključenom stanovništvu regionalnog i nacionalnog područja u prethodne tri godine razvrstane su u sedam kategorija.

U istom razdoblju zabilježen je konstantan pad pružanja tih pomoći, a najveći broj pomoći zabilježen je u 2007. godini. U OBŽ i VSŽ najveći broj pruženih pomoći odnosio se na jednokratne pomoći dok se na području RH najveći broj pomoći odnosio na pomaganje u prevladavanju posebnih poteškoća. U OBŽ postotak jednokratnih pomoći u odnosu na ukupan broj pomoći u 2007. godini iznosio je 50,83%, a u VSŽ 63,19%. (Tablica 12.)

### Utjecaj Domovinskog rata na nezaposlenost u regionalnom području

Pored siromaštva i socijalne isključenosti na visoku nezaposlenost značajno je utjecao Domovinski rat i ratna razaranja tadašnjih okupiranih područja u koja se svakako ubraja regionalno područje OBŽ i VSŽ. Domovinski rat ostavio je teške posljedice na gospodarstvo i čitav društveni život naše zemlje. U tadašnjim trenucima država se nalazila pred velikim izdacima za obranu te skrb prognanika i stradalnika. Nakon rata uslijedila je obnova, no štete su bile vrlo velike.

Razaranja gospodarstva dovelo je do gubitka velikog broja radnih mjesta, a time i povećanje stope nezaposlenosti na području čitave Hrvatske. U tablici slijedi prikaz broja zaposlenih i nezaposlenih hrvatskih branitelja na području OBŽ i VSŽ te RH. (Tablica 13.)

**Tablica 13.** Nezaposleni i zaposleni hrvatski branitelji

| u 000  | OBŽ   |       |       | VSŽ   |       |       | Ukupno RH |       |       |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|-------|-------|
|  | 2007. | 2008. | 2009. | 2007. | 2008. | 2009. | 2007.     | 2008. | 2009. |
| Prosječan broj nezaposlenih hrvatskih branitelja | 2.1   | 1.8   | 2.1   | 1.8   | 1.6   | 1.6   | 22.5      | 20.1  | 22.1  |
| Zaposleni hrvatski branitelji                    | 0.9   | 0.7   | 0.6   | 0.7   | 0.6   | 0.5   | 8.6       | 7.1   | 6.4   |

**Izvor:** izračun autora na temelju podataka Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, dostupno na <[www.hzz.hr](http://www.hzz.hr)>, učitano 24.11.2010.

Prosječan broj nezaposlenih hrvatskih branitelja bilježio je pad u 2008. godini u odnosu na 2007. godinu, kako unutar regija tako i na nacionalnoj razini. Nažalost, taj broj je u porastu nakon 2008. godine. Udio nezaposlenih hrvatskih branitelja u 2009. godini u OBŽ u odnosu na RH iznosio je 9,39%, dok je u VSŽ iznosio 7,11%. Ujedno broj zaposlenih branitelja bilježi stalan opadajući trend u promatranom razdoblju. (Tablica 13.)

### **Broj nezaposlenih i zaposlenih osoba s invaliditetom na regionalnom i nacionalnom području**

Iako ne ulaze u kategoriju siromašnog i socijalnog isključenog stanovništva, niti su nastale pod utjecajem ratnih okolnosti, potrebno je prikazati i broj nezaposlenih te zaposlenih osoba s invaliditetom u OBŽ i VSŽ u odnosu na nacionalni prosjek te uočiti razlike.

Svjetska zdravstvena organizacija (engl. World Health Organization - WHO) još 1980. godine dala je klasifikaciju oštećenja, invaliditeta i hendikepa te definirala spomenute pojmove. Prema ovoj klasifikaciji invaliditet je bilo kakvo ograničenje ili nedostatak (koje proizlazi iz oštećenja) sposobnosti za obavljanje neke aktivnosti na način ili u opsegu koji se smatra normalnim za ljudsko biće.<sup>42</sup> Najnovija verzija ove klasifikacije iz 2001. godine na funkcioniranje pojedinca i invalidnost gleda kao na rezultate uzajamnog djelovanja fizičkog ili mentalnog stanja osobe, te društvenog i fizičkog okruženja. "Invalidnost nije obilježje osobe već niz činitelja od kojih mnoge stvara društveno okruženje. Radi toga je potrebno aktivno društveno djelovanje, kako bi došlo do promjena koje bi

<sup>42</sup> Hrvatski zavod za zapošljavanje, dostupno na <<http://www.hzz.hr/default.aspx?id=5115>>, učitano 24.11.2010.



omogućile puno sudjelovanje osoba s invaliditetom u svim aspektima društva.”<sup>43</sup>

U tablici slijedi prikaz nezaposlenih i zaposlenih osoba s invaliditetom u dvjema županijama. (Tablica 14.)

**Tablica 14. Nezaposlene i zaposlene osobe s invaliditetom u razdoblju od tri godine**

|   | OBŽ   |       |       | VSŽ   |       |       | Ukupno RH |       |       |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|-------|-------|
|   | 2007. | 2008. | 2009. | 2007. | 2008. | 2009. | 2007.     | 2008. | 2009. |
| Prosječan broj nezaposlenih s invaliditetom | 651   | 645   | 660   | 126   | 115   | 120   | 5.725     | 5.519 | 5.839 |
| Zaposleni s invaliditetom                   | 120   | 107   | 86    | 22    | 25    | 28    | 1.423     | 1.267 | 1.028 |

**Izvor:** izračun autora na temelju podataka Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, dostupno na [www.hzz.hr](http://www.hzz.hr), učitano 24.11.2010.

Prosječan broj nezaposlenih osoba s invaliditetom u porastu je nakon 2008. godine u obadvije županije kao i na čitavom području RH. Pored toga uočljiv je pad broja zaposlenih u čitavom promatranom razdoblju u OBŽ i na području RH. Pozitivna je konstatacija da taj broj bilježi stalan rast u VSŽ te uključivanje ove kategorije stanovništva na tržište rada. (Tablica 14.)

### Suradnja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje s Europskom unijom

U okviru suradnje s Europskom unijom Hrvatski zavod za zapošljavanje sudjelovao je te još uvijek sudjeluje u mnogim njezinim projektima. Neki od njih su IPA 2007-2013, Progress, Phare, Cards i Interreg.

### Projekt IPA 2007-2013

Instrument prepristupne pomoći IPA (Instrument for Pre-Accession assistance) je novi instrument prepristupne pomoći za razdoblje od 2007. do 2013. godine, čiji su osnovni ciljevi pomoć državama kandidatkinjama i državama potencijalnim kandidatkinjama u njihovom usklađivanju i provedbi pravne stečevine EU. Republika Hrvatska korisnica je IPA programa od 2007. godine, a on se sastoji se od sljedećih pet komponenti: pomoć u tranziciji i izgradnja institucija,

<sup>43</sup> Hrvatski zavod za zapošljavanje, dostupno na <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=5115>, učitano 24.11.2010.

prekogranična suradnja,  
regionalni razvoj,  
razvoj ljudskih potencijala,  
ruralni razvoj.

“Hrvatski zavod za zapošljavanje u sklopu komponente i Pomoć u tranziciji i izgradnja institucija (IPA TAIB) provodi sljedeće projekte: Centar tržišta rada Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te Priprema Hrvatskog zavoda za zapošljavanje za EURES. U komponenti II Prekogranična suradnja (IPA CBC) područne službe HZZ-a sudjeluju u projektima prekogranične suradnje graničnih regija Hrvatske i susjednih zemalja članica EU te zemalja potencijalnih kandidatkinja. U sklopu komponente IV IPA-e Razvoj ljudskih potencijala (IPA HRD) HZZ je razvio sljedeće projekte: Lokalna partnerstva za zapošljavanje - faza 3, Mladi na tržištu rada, Poticanje intenzivnijeg uključivanja osoba s invaliditetom na tržište rada, te projekt Žene na tržištu rada.”<sup>44</sup>

### Projekt Progress

Program Zajednice za zapošljavanje i socijalnu solidarnost (PROGRESS) uspostavljen je za razdoblje od 2007. do 2013. godine u svrhu pružanja potpore ostvarivanju ciljeva EU na području socijalne uključenosti te socijalne zaštite, uvjeta rada, ravnopravnosti spolova i borbe protiv diskriminacije. Vrijednost programa je 743,25 milijuna eura, a usmjeren je na pet komponenti:<sup>45</sup>

zapošljavanje (Employment),  
socijalnu zaštitu i uključivanje (Social protection and inclusion),  
radne uvjete (Working conditions),  
različitost i borbu protiv diskriminacije (Diversity and combating discrimination),  
ravnopravnost spolova (Equality).

### Projekt Phare

Phare program odnosi se na zemlje pristupnice i zemlje kandidatkinje te primarno uključuje mjere za izgradnju institucija kao i mjere napravljene

---

<sup>44</sup> Hrvatski zavod za zapošljavanje, dostupno na  
<<http://www.hzz.hr/default.aspx?id=6358>>, učitano 24.11.2010.

<sup>45</sup> Hrvatski zavod za zapošljavanje, dostupno na  
<<http://www.hzz.hr/default.aspx?id=6198>>, učitano 24.11.2010.

za promoviranje ekonomske i socijalne kohezije. Za Republiku Hrvatsku, program Phare dostupan je od 2005. godine, a njegova provedba trajala je do 30. studenog 2010. godine.

U okviru Phare program HZZ je provodio projekt "Aktivne mjere zapošljavanja za skupine kojima prijeti socijalna isključenost". Cilj ovog projekta bio je ojačati ekonomsku i socijalnu koheziju najosjetljivijih skupina u hrvatskome društvu na način da se poveća razina njihova zapošljavanja. Time se olakšao pristup tržištu rada nezaposlenim osobama kojima je prijetila socijalna isključenost, putem korištenja mjera aktivne politike zapošljavanja kreiranih upravo prema njihovim potrebama. Projekt je započeo 10. travnja 2007. godine, a završio je 9. prosinca 2008. godine. Njegove aktivnosti sastojale su se od četiri komponente:<sup>46</sup>

evaluacija učinkovitosti tadašnjih mjera aktivne politike tržišta rada u Hrvatskoj i sustava za njihovu primjenu i upravljanje,  
izrada preporuka o poboljšanju postojećih mjera aktivne politike tržišta rada i prijedlog novih mjera u suradnji s relevantnim dionicima,  
jačanje kapaciteta HZZ-ovih zaposlenika u vođenju i primjeni mjera aktivne politike tržišta rada.

### Program Cards

Pomoć Zajednice za obnovu, razvoj i stabilizaciju (CARDS) nastao je 2000. godine kao jedinstven instrument financijske i tehničke pomoći koji zamjenjuje druge mehanizme pomoći namijenjene jugoistočnoj Europi. U okviru ovog programa HZZ je provodio četiri projekta. Prvi takav projekt bio je "Restrukturiranje tržišta rada" - Cards 2001., a sastojao se od pet komponenti:<sup>47</sup>

pregled metoda prikupljanja informacija o stanju na tržištu rada,  
izrada metodologije za kvalitativnu anketu o stanju na tržištu rada,  
razvoj instrumenata za profesionalno usmjeravanje i s time povezanih informacija o obrazovanju,  
proširenje informatizacije Hrvatskog zavoda za zapošljavanje,  
ustopostava Fonda za zbrinjavanje tehnološkog viška i Centara za potporu poslovnim promjenama.

---

<sup>46</sup> Hrvatski zavod za zapošljavanje, dostupno na <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=6702>, učitano 24.11.2010.

<sup>47</sup> Hrvatski zavod za zapošljavanje, dostupno na <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=6468>, učitano 24.11.2010.

Sljedeći projekt bio je "Lokalna partnerstva za zapošljavanje" - Cards 2002., a njegovi ciljevi bili su unaprijediti spoznaje o tržištu rada na razini županije, osnažiti razvoj ljudskih potencijala, smanjiti stopu nezaposlenosti te unaprijediti spoznaje o principima, mehanizmima, pravilima i postupcima Europskog socijalnog fonda. Cilj trećeg projekta po nazivom "Decentralizacija i reorganizacija Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje" - Cards 2003., bio je jačanje regionalne i lokalne sposobnosti HZZ-a kroz unaprjeđivanje vještina, tehnološkog znanja i iskustva potrebnog za decentralizirano djelovanje Zavoda, što je omogućilo izravnije uključivanje Zavoda u lokalne razvojne planove i inicijative.

U okviru posljednjeg projekta pod nazivom "Lokalna partnerstva za zapošljavanje" -Cards 2004., izrađene su analize lokalnih tržišta rada na temelju provedenih empirijskih istraživanja te je održano osposobljavanje zaposlenika u područnim službama HZZ-a o principima, mehanizmima, pravilima i postupcima europskog socijalnog fonda.<sup>48</sup>

### Projekt Interreg

Ovaj projekt je inicijativa Europske zajednice pokrenuta radi razvijanja prekogranične suradnje između pograničnih područja na unutarnjim i vanjskim granicama EU. HZZ je sudjelovao u INTERREG III A - Program jadranske prekogranične suradnje i Program za susjedstvo između Slovenije, Mađarske i Hrvatske u sklopu kojeg je proveo dva projekta: SVILMA "Razvoj jadranskog tržišta rada" i DILMA "Razvoj integriranog tržišta rada jadranske regije."<sup>49</sup>

### Zaključak

Nezaposlenost predstavlja jedan od temeljnih ekonomskih problema kako za čitavu državu tako i za skupine te pojedince koji joj pripadaju. Smanjenje nezaposlenosti i održavanje njezine stope primjerenom radi razvoja gospodarskih i drugih aktivnosti temeljni je cilj svake države. Nažalost na području Republike Hrvatske stopa nezaposlenosti se konstantno povećava, a posebno je izražen visok broj nezaposlenih osoba

---

<sup>48</sup>Hrvatski zavod za zapošljavanje, dostupno na <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=6468>, učitano 24.11.2010.

<sup>49</sup>Hrvatski zavod za zapošljavanje, dostupno na <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=6677>, učitano 24.11.2010.

na njezinom regionalnom području Slavonije, Baranje i Zapadnog Srijema.

Cilj regionalne politike razvoja je uspostavljanje uravnoteženog razvoja svih regionalnih područja ili barem djelomično izjednačavanje regije s državom, no na području OBŽ i VSŽ takva situacija još nije postignuta. Ono što ohrabruje je suradnja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje s Europskom unijom u mnogim njezinim projektima od kojih se pojedini odnose upravo na regionalni razvoj, te na taj način barem djelomično smanjuju nezaposlenost, a jačaju gospodarski rast i poboljšavaju kvalitetu života na ovom području.



---

# Financijska inkluzija i regionalni razvitak

---

## **3. STRATEŠKI PRISTUP RAZVOJU LJUDSKIH POTENCIJALA I TRŽIŠTU RADA**

---

Prof.dr.sc. Maja Lamza Maronić  
Jerko Glavaš, univ.spec.oec.  
Jasna Kolar, univ.spec.oec.

---





## **Strateški pristup razvoju ljudskih potencijala i tržištu rada**

U svijetu je već prihvaćena činjenica da ljudski kapital predstavlja glavno oruđe konkurentske sposobnosti na globalnom tržištu. Učinkovito i bogato društvo, koje svoje konkurentske prednosti gradi na znanju, mora imati fleksibilno tržište rada, primjerenu razinu sigurnosti i zaštite radnika, ali i sustav koji stalno potiče i nagrađuje ulaganja u znanje, stoga, ljudi, njihove potrebe, motivacija i zadovoljstvo, postaju središtem pažnje menadžmenta ljudskih potencijala. Kakvo je stanje u Hrvatskoj? Odgovor na ovo pitanje predstavlja predmet izučavanja ovog rada koji u fokus stavlja ljudske potencijale kao polugu razvoja društva utemeljenog na znanju ali i stvaranja konkurentske prednosti poslodavca.

Cilj je sagledati stanje ljudskih potencijala u pet slavonskih županija: Osječko-baranjske (dalje: OBŽ), Požeško-slavonske (dalje: PSŽ), Brodsko-posavske (dalje: BPŽ), Virovitičko-podravске (dalje: VPŽ) i Vukovarsko srijemske županije (dalje: VSŽ), koje pripadaju regiji Panonska Hrvatska, i to u odnosu na stanje ljudskih potencijala u Republici Hrvatskoj i zemljama Europske unije, te ustanoviti koji su preduvjeti odlučujući za razvoj ljudskih potencijala u regiji Panonska Hrvatska. Osim toga, bit će prikazani strateški dokumenti koji se pripremaju u cilju podizanja konkurentnosti ljudskih potencijala, u fazi priprema za ulazak u Europsku uniju, i to na nacionalnoj i lokalnoj razini. Naime, Republika Hrvatska donošenjem niza strategija stvara okvire za razvoj ljudskih potencijala. Njihova bi primjena trebala utjecati na razvoj potrebnih kompetencija ljudskih potencijala u svrhu povećanja produktivnosti, a time i konkurentnosti, te na taj način pozitivno utjecati na naše pozicioniranje na globalnom tržištu rada.

Rad će na temelju rezultata analize slučaja iz Ankete poslodavaca u pet slavonskih županija regije Panonska Hrvatska dati odgovore na temeljna pitanja vezana uz područje ljudskih potencijala Istočne Hrvatske: zaostaje li analizirano područje za modernim trendovima strateškog upravljanja ljudskim potencijalima te s kojim se sve poteškoćama susreću poslodavci, prilikom regrutiranja kadrova. Osiguravaju li se podacima iz Ankete poslodavca, kao jednim od instrumenata u području utvrđivanja planova u području zapošljavanja, kvantitativni i kvalitativni podatci potrebni za planiranje razvoja slavonskog dijela regije, pitanja su na koja treba odgovoriti.

Nadalje, neka od pitanja, na koja rad daje odgovore, svakako su i: kako povećati informiranost radne snage o potrebi veće fleksibilnosti u usvajanju novih znanja i vještina, ulažu li poslodavci u potencijalne

viškove radnika u vlastitim poduzećima koji nastaju zbog niže razine obrazovanja, neodgovarajućeg zanimanja i starije dobi postojećih zaposlenika te kome poslodavci poklanjaju povjerenje pri traženju radnika.

### Globalizacija i kreiranje konkurentskih prednosti

Globalizacija je stigla, ona je realnost za svakoga, ali što ona u stvarnosti predstavlja?

Možemo ju definirati kao „proces učinkovite upotrebe svjetskih resursa (rada, zemlje, kapitala i znanja) protiv konkurenata zapošljavajući multikulturalnu radnu snagu.“<sup>50</sup>

Globalizacija je na „scenu“ izbacila nove aktere tog procesa - multinacionalne kompanije koje svojom dominacijom i uspostavom jakih financijskih grupa značajno utječu na svijet. „U globalnoj ekonomiji prestaje biti važna ekonomija obujma. Zaporeke ulasku novih tvrtki u ekonomiji znanja nisu u obujmu, nego u proizvodnji visoke vrijednosti i kvalitete.“<sup>51</sup>

U ekonomiji znanja ljudski potencijali moraju biti obrazovani, inovativni, kreativni, komunikativni, odgovorni i kooperativni te s visokom razinom poznavanja tehnologija i razumijevanja okoline.

Za razliku od tradicionalnog gospodarstva, gospodarstvo temeljeno na znanju bazira se na informaciji kao temeljnom resursu, te ljudskim potencijalima kao temeljnoj vrijednosti. Nacionalni zakoni, porezi i tržište prestaju imati obilježja samo nacionalnog već postaju dio šireg globalnog konteksta.

**Tablica 15.** Tradicionalna ekonomija nasuprot ekonomiji temeljenoj na znanju

| Makro razina | Obilježje                    | Tradicionalna ekonomija                     | Ekonomija znanja             |
|--------------|------------------------------|---|------------------------------|
|              | Razina konkurencije          | Nacionalna konkurencija                     | Globalna konkurencija        |
|              | Izvor konkurentске prednosti | Niski troškovi, diferencijacije fokusiranja | Znanje, inovacije, kvaliteta |
|              | Ključni pokretači rasta      | Jeftina radna snaga,                        | Znanje, ideje, inovacije,    |

<sup>50</sup> M.R. Carrell, N.F. Elbert, R.D. Hatfield.: Human resource management; The Dryden Press, Orlando, 2000., str.29.

<sup>51</sup> Karaman Aksentijević,N.,Ježić,Z.,Đurić,K. Upravljanje ljudskim potencijalima kao pretpostavka inovativnosti i uspješnosti poslovanja, Informatologija, Vol.41 No.1, ožujak 2008.

|              |  |                              |   |
|--------------|--|------------------------------|---|
| Mikro razina |  | kapital                      | tehnološka Struktura                                  |
|              | Ključni tehnološki trendovi                | Mehanizacija, automatizacija | Digitalna komunikacija, Virtualizacija                |
|              | Prevladavajući oblik organizacije          | Hijerarhijska, birokratska   | Poduzetnička, umrežena                                |
|              | Organizacija proizvodnje                   | Masovna proizvodnja          | Fleksibilna proizvodnja prilagođena zahtjevima kupaca |
|              | Važnost istraživanja i upravljanja Znanjem | Nizak                        | Ključni izvor konkurentne Sposobnosti                 |

**Izvor:** Karaman Aksentijević,N.,Ježić,Z.,Đurić,K. Upravljanje ljudskim potencijalima kao pretpostavka inovativnosti i uspješnosti poslovanja, Informatologija, Vol.41 No.1, ožujak 2008.

Praksa pokazuje da poduzeća s razvijenim odnosom prema ljudskim potencijalima imaju bolje financijske rezultate, a kreirane strategije ljudskih potencijala maksimalno potiče njihovo korištenje i razvoj s ciljem povećanja daljnje poslovne uspješnosti. Kvaliteta tvrtke ogleda se u tome da paradigmu „ljudski potencijali su trošak“ prevede u „ljudski potencijali su investicija“. Na taj način zajedničkim ulaganjem, s jedne strane poduzeća u permanentno obrazovanje svojih radnika, a s druge strane povratom uloženog od strane radnika, koji novostečenim zvanjima i vještinama povećava produktivnost, utječe se na povećanje konkurentnosti.

Jedini održivi izvor konkurentnosti tvrtke je zapošljavanje ali i zadržavanje kvalitetnih radnika, i to uz stalno unaprjeđenje njihovih znanja i načina na koji koriste znanja te činjenice koliko brzo usvajaju znanja. Kako bi se osigurala maksimalna dobit od ulaganja u ljudske potencijale potrebno je ulagati planirano i u skladu s poslovnom strategijom.

No, pravi izazov nije više samo biti konkurentan na globalnom tržištu, nego kod menadžera, zaposlenika i profesionalaca ljudskih potencijala kreirati globalan način razmišljanja.

Slobodna trgovina i globalizacija gurnula je većinu tvrtki na „divlje“ konkurentsko tržište, gdje uspjeh ovisi o kvaliteti ljudskih potencijala tvrtke. Domet funkcije ljudskih potencijala proširen je i uključuje privlačenje, treniranje i motiviranje radne snage iz različitih kultura.

Pitanje koje se nameće je: može li strategija ljudskih potencijala i sistem razvoja zaposlenika u jednoj zemlji biti učinkovit u nekoj drugoj zemlji?

Odgovor se može tražiti u pretpostavkama koje utječu na poslovanje u svakoj zemlji a to su: zakon, politika, ekonomija i kultura života i rada. Sve to dovodi do različitog načina razmišljanja, razumijevanja, ponašanja,

upravljanja i načina poslovanja. Naime, nije moguće samo preslikati pojedini način upravljanja ljudskim potencijalima jer pretpostavke koje utječu na poslovanje, a posebno one vezane uz kulturu života i rada, iznimno snažno utječu na način poslovanja.

### **Čimbenici koji utječu na menadžment ljudskih potencijala na globalnom tržištu**

Tvrtke koje su ušle na globalno tržište vrlo brzo postanu svjesne da nova tržišta nisu jednostavne zrcalne slike njihovog matičnog tržišta. Kako kvalitetni ljudski potencijali, bez sumnje, čine konkurentsku prednost, postavljaju se pitanja: što multinacionalne kompanije čine kako bi kreirale održivu konkurentsku prednost i postoji li univerzalna strategija ljudskih potencijala, pogodna za sva tržišta ili je potrebno postojeću strategiju ljudskih potencijala koju poduzeće ima, prilagoditi lokalnoj radnoj snazi. Velik je broj čimbenika koji mogu utjecati na upravljanje ljudskim potencijalima na globalnim tržištima, a najvažniji su:

*Kultura* – kulturalne razlike mogu utjecati na komunikaciju i koordinacijske procese u organizaciji. Kulture se razlikuju i po tome kako podređeni očekuju da će se vođa ponašati, načinu odnošenja prema hijerarhijskim odlukama u hijerarhijskom sustavu i ono najvažnije, motivaciji pojedinca.

*Obrazovanje-ljudski kapital* – zemlje se razlikuju po razinama ljudskog kapitala, a vrlo značajna varijabla koja određuje ljudski kapital su mogućnosti obrazovanja. Zemlje u kojima je obrazovanje bilo besplatno, pa čak i unatoč siromašnoj infrastrukturi i gospodarstvima, rezultiralo je visokom razinom ljudskog kapitala.

Ljudski kapital neke zemlje može snažno utjecati na želju stranih tvrtki da se lociraju u njoj ili otvore svoje tržište. Zemlje oskudnog kapitala privlače postrojenja koja zahtijevaju malo vještina i male plaće radne snage, kao npr. Meksiko, dok Japan, npr. zadržava visoko zahtjevne poslove u matičnoj zemlji, a preseljava svoje „prljave“ poslove koji zahtijevaju niže kvalifikacije i niže troškove rada u susjedne zemlje.

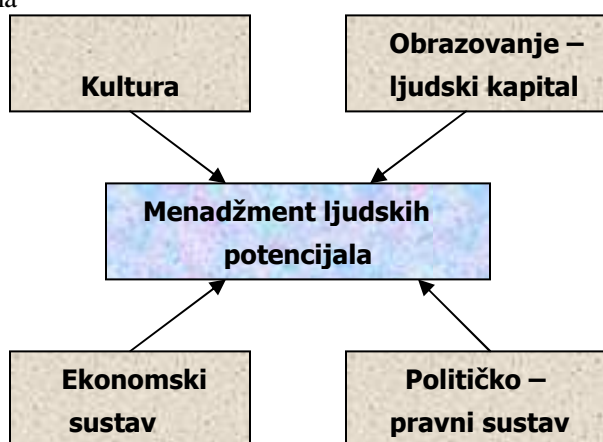
Kakvo je stanje na području Istočne Hrvatske bit će prikazano u dijelu „Ljudski potencijali u Republici Hrvatskoj“. Za privlačenje stranih ulagača atraktivna je kombinacija visokog stupnja obrazovanja, snažne radne etike i velikog stupnja nezaposlenosti, zbog visoke produktivnosti i niske fluktuacije.

*Političko-pravni sustav* – regulative koje nameće pravni sustav mogu jako utjecati na menadžment ljudskih potencijala, budući je on proistekao iz

kulture unutar koje postoji i odražava društvene norme o tome što čini legitimno ponašanje.

*Ekonomski sustav* – utječe na menadžment ljudskih potencijala kroz poreze, tako je npr. socijalističke sustave karakterizirao porezni sustav koji redistribuira blagostanje uzimanjem većeg postotka osobnog dohotka osobi, kako se ona penje na ekonomskoj ljestvici. Kapitalistički sustavi, s druge strane, nastoje nagraditi osobe za njihov trud omogućujući im zadržavanje većeg dijela njihove zarade.

Slika 1. Čimbenici koji utječu na menadžment ljudskih potencijala na globalnim tržištima



**Izvor:** Carrell, M. R., Elbert, N. F., Hatfield, R. D.: *Human resource management*; The Dryden Press, Orlando, 2000., prilagođeno

Ulazak na međunarodna tržišta zahtijeva odgovore na mnoštvo pitanja menadžmenta ljudskih potencijala ako tvrtka želi postići konkurentsku prednost. Nakon odluke da se konkurira na globalnom tržištu, tvrtke moraju pripremiti zaposlenike koje će poslati u strane zemlje. To uzrokuje potrebu prebacivanja težišta s utjecaja kulture, ljudskog kapitala, političko-pravnih i ekonomskih sustava zemlje domaćina na ispitivanje načina pripreme menadžera koji će tamo biti locirani. Ti menadžeri moraju biti obučeni da prepoznaju važne aspekte nove kulture u kojoj će živjeti, a naravno potrebno ih je i adekvatno nagraditi kako bi mogli prilagoditi osobni život takvim promjenama.

Priličan broj tvrtki ne uspijeva na globalnom tržištu jer prevelik značaj daju zakonskim okvirima i ostaloj regulativi na novom tržištu, dok se puno manji značaj daje kulturi, tradiciji i navikama na novom tržištu. Treba se držati stare poslovice: „Kad si u Rimu, ponašaj se kao Rimljanin.“

Iskustva pokazuju da sustav upravljanja ljudskim potencijalima tvrtki koje djeluju na različitim tržištima, mora biti osjetljiv na lokalnu sredinu, posebno kulturološke razlike.

Stoga nije dovoljno da tvrtke na globalnoj razini samo implementiraju svoje postojeće strategije, a posebno strategiju ljudskih potencijala, već ih je potrebno prilagoditi novim tržištima.

Jasno je da će 21. stoljeće obilježiti česte promjene koje se događaju na globalnoj razini. Uspješni će biti oni poslodavci koji će donijeti strategije brzo pretvoriti u aktivnost, inteligentno i efikasno upravljati procesima, svojim odnosom prema radnicima povećati njihov doprinos i angažman te stvoriti uvjete za stalne i bezbolne promjene.

### **Razvoj ljudskih potencijala**

„Ljudski potencijali (engl. human resources) predstavljaju ukupna znanja, vještine, sposobnosti, kreativne mogućnosti, motivaciju i odanost kojom raspolaže neka organizacija (ili društvo). To je ukupna intelektualna i psihička energija koju organizacija može angažirati na ostvarivanju ciljeva i razvoja poslovanja. Kad je riječ o ljudskim potencijalima neke organizacije, čine ih svi zaposleni sa svojim znanjima i vještinama i sposobnostima.“<sup>52</sup>

Tri su različita pristupa ljudskim potencijalima zabilježena tijekom prošlog stoljeća: znanstveni menadžment, upravljanje međuljudskim odnosima i upravljanje ljudskim potencijalima.

Početkom 20-tog stoljeća općeprihvaćeni način upravljanja bio je onaj, oca znanstvenog načina upravljanja, Frederica Taylora (uz njega i Lillian Gilberth i Henry Gantt). Teorija se temeljila na studiji potrebnih pokreta za svaki posao, potrebnog alata za obavljanje posla i potrebnog vremena, koje je za posao potrebno. Temeljem tih podataka donijeti su standardi za pojedine poslove. Zaposlenici su jednostavno bili samo jedan od čimbenika proizvodnje zajedno sa sirovinama, kapitalom te opremom. Takav pristup temeljio se na velikoj brizi za izlazni rezultat radnika, ali i na vrlo slaboj brizi za zadovoljstvo radnika. Najbolji način dobrog obavljanja posla bio je visoka specijalizacija i rutina uz vrlo malo mentalnog napora i mogućnosti za donošenje bilo kakvih odluka.

Tijekom 30-tih i 40-tih godina prošlog stoljeća Hawthornova studija pokazala je da radnikova produktivnost nije povezana samo sa načinom na koji je organiziran rad i njegovom ekonomičnom nagrađivanju, već i sa

---

<sup>52</sup> Bahtijarević-Šiber, F., Sikavica, P., „Leksikom menadžmenta“, Masmedia, Zagreb, 2001.

određenim socijalnim i psihološkim čimbenicima. Hawthorn je zajedno sa Eltonom Mayo i F.J. Roethlisbergerom osigurao jedan novi pogled iznutra, povezujući povećanje produktivnosti sa upravljačkom filozofijom i naglaskom na komunikaciji, kooperaciji i uključenosti zaposlenika u proces rada. Ovo istraživanje dovelo je do primjene bihevioralnih znanstvenih tehnika u industriji, odnosno, do primjene trening programa s naglaskom na podršci i brizi za radnika. Ovakav pristup najbolje prezentira izreka: „Sretan radnik je dobar radnik.“ Danas se zna da ova deviza vrijedi samo za dio radne snage. Ovaj pristup je bez sumnje bio instrument poboljšanja radnih uvjeta, no, i malog napretka po pitanju povećanja radnog učinka i zadovoljstva radnika. Napušten je tijekom 50-tih i 60-tih godina prošlog stoljeća, naime, sreća radnika je neophodan, ali ne i dovoljan uvjet, koji bi osigurao povećanje zadovoljstva radnika i na tome temeljenog povećanja produktivnosti.

Nastajući trend u upravljanju ljudskim potencijalima jasno ide ka prihvatanju važnosti ljudskih potencijala na dva važna načina: u povećanju uspješnosti poduzeća i zadovoljstva svakog zaposlenika.

Ovakav pristup povezuje ciljeve poduzeća i potrebe zaposlenika kao zajedničke i kompatibilne, a ne odvojene.

Osnovni principi pristupa ljudskih resursa:

- zaposlenici su „investicija“, koja uz efikasno upravljanje i razvoj donosi tvrtki povećanje produktivnosti,
- politike, programi i praksa moraju biti kreirani uvažavajući ekonomske i emocionalne potrebe radnika,
- radna okolina treba poticati radnika na maksimalan razvoj i korištenje svojih vještina,
- program razvoja ljudskih potencijala treba biti proveden s ciljem usklađivanja potreba i tvrtke i zaposlenika.

To se može postići kroz kružni proces u kojem se omogućava da tvrtka i zaposlenik ostvare svoje ciljeve.

Slika 2. Menadžment ljudskih potencijala – *human resource approach*

ZAPOSLENIK

VIŠE  
Motivacije radnika  
kvantitete rada  
i primijenjene sposobnosti

POVEĆANJE  
Kvalitete i

POVEĆANJE  
Priznanja i nagrada za zaposlenike

VIŠE  
Produktivnosti i profita

ORGANIZACIJA

**Izvor:** Carrell, M.R., Elbert, N.F., Hatfield, R.D.: *Human resource management*; The Dryden Press, Orlando, 2000., str. 7.

Suprotno stavovima s početka 20-tog stoljeća, kad radnici nisu bili ništa drugo već dio mašinerije, danas prevladava mišljenje da su radnici najvrednija imovina poduzeća. Unatoč tako raširenom mišljenju i dalje se u velikom broju poduzeća daje relativno mali značaj ljudskim potencijalima i stvaranju odjela ljudskih potencijala.

Ovo je izraženo na području cijele Hrvatske, pa tako i u regiji Istočnoj Hrvatskoj. Na tom području vrlo je mali broj tvrtki koje imaju odjel za ljudske potencijale. U organizaciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje održani su u 2008. i 2009. godini Sajmovi poslova. U županijskim sjedištima regije Panonska Hrvatska (op. na području VSŽ održano je dva Sajma poslova, u Vinkovcima i Vukovaru) svoje potrebe za zapošljavanjem iskazalo je 283 poslodavca u 2008. i 293 u 2009. godini. Organiziranjem Sajma poslova Zavod želi povezati tvrtke/obrtne s raspoloživom radnom snagom na svojim lokalnim tržištima, poslodavcima



olakšati posao regrutiranja kadrova, te istovremeno, posloprimcima, koji traže svoje prilike za zaposlenje, omogućiti jednostavniji pristup većem broju poslodavaca koji zapošljavaju radnike njihovih kvalifikacija. Hrvatski zavod za zapošljavanje želi Sajmom poslova kao modernim, proaktivnim pristupom procesu zapošljavanja, po uzoru na većinu europskih gradova, potaknuti sve sudionike na našem lokalnom tržištu rada na promišljanje o važnosti ljudskih potencijala kao preduvjeta za uspješno poslovanje, potaknuti bolju razmjenu informacija među dionicima na tržištu rada i tako utjecati na uspostavu ravnoteže na istom tom tržištu.

Sajam poslova je kao ideja naišao na podršku kako poslodavaca i nezaposlenih osoba kao glavnih sudionika Sajma, tako i na podršku obrazovnih institucija, jedinica lokalne samouprave, asocijacija poslodavaca, učilišta za obrazovanje odraslih i nevladinih udruga.

No niti jedan poslodavac koji je sudjelovao na Sajmu, nema ustrojen odjel za upravljanje ljudskim potencijalima, odnosno poslove regrutiranja kadrova obavljaju uglavnom direktori tvrtki ili voditelji pravnih poslova.

Stanje po pitanju ljudskih potencijala i postojanja HR odjela znatno je drugačije u nekim drugim regijama RH, npr. Jadranskoj regiji, gdje se u, za tu regiju dominantnoj, turističkoj djelatnosti nametnula potreba stvaranja odjela ljudskih potencijala kod većine poslodavca. Naime, svake godine na odabir sezone radne snage, u Hrvatske zavode za zapošljavanje u Istočnoj Hrvatskoj, dolaze predstavnici hotelskih kuća s područja Istre i Dalmacije. Njihovi odjeli za ljudske potencijale dobro su organizirani, imaju postavljene jasne ciljeve usklađene sa poslovnom strategijom poduzeća koje predstavljaju. Vidljiv je potpuno jedan novi pristup, nepoznat većini tvrtki u Istočnoj Hrvatskoj, kako po pitanju regrutiranja kadrova, njihove selekcije, sustava nagrađivanja tako i u pristupu osposobljavanju novih radnika.

Na području Istočne Hrvatske još uvijek nije razvijena svijest o potrebi postojanja odjela za ljudske potencijale, a osnovne kritike vezane uz nepostojanje odjela ljudskih potencijala odnose se na činjenicu da isti navodno ne stvara nikakvu vrijednost.

Kako bi opovrgli tu teoriju, potrebno je jasno razraditi ulogu odjela ljudskih potencijala stavljajući isti u funkciju ostvarenja postavljenih poslovnih ciljeva poduzeća.

Budući da 21. stoljeće donosi promjene u smislu bržeg zastarijevanja znanja i potreba za uvođenjem novih tehnologija, neočekivanih oblika konkurencije, nužno je da poslodavci iskoriste komparativne prednosti utemeljene na znanju i obrazovanosti vlastitih radnika, a to između ostalog znači i osnovati odjele za razvoj ljudskih potencijala.

Menadžeri moraju predstavljati sponu između ljudi i poduzeća te obavljati svoje funkcije u sklopu odjela upravljanja ljudskim potencijalima kako bi se ostvarila cjelovitost sustava i postiglo zadovoljstvo ljudi i ciljevi poduzeća.

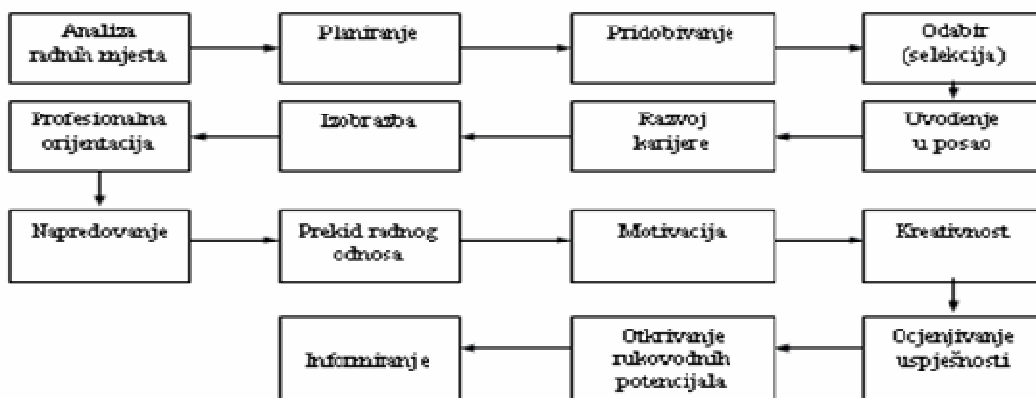
Primjeri novih motivacijskih programa ukazuju na činjenicu da zaposlenici i njihova motivacija, razvoj i zadovoljstvo postaju centrom promišljanja menadžmenta jer upravo oni predstavljaju glavno oruđe konkurentske sposobnosti i prednosti na tržištu.

Djelovanje menadžmenta ljudskih potencijala treba shvatiti kao proces u kojem svaka pojedina aktivnost i funkcija imaju svoju važnu ulogu u izgradnji uspješnog i zdravog poduzeća čiju osnovu čini zadovoljan i efikasan zaposlenik.

### Funkcije upravljanja ljudskim potencijalima

Glavni se podsustavi funkcije ljudskih potencijala mogu svesti na zapošljavanje, profesionalni razvoj, poticanje uspješnosti na radu, otkrivanje menadžerskih potencijala i informiranje u području ljudskih potencijala. Svaki od tih podsustava sadrži niz procesa koji su nužni za ostvarivanje funkcije ljudskih potencijala.

Slika 3. Glavni procesi i funkcije ljudskih potencijala



Izvor:

[http://www.poslovniforum.hr/management/upravljanje\\_ljudskim\\_potencijalima.asp](http://www.poslovniforum.hr/management/upravljanje_ljudskim_potencijalima.asp),  
(učitano 12.06.2008.)

## **Zapošljavanje**

Potrebe ljudskih potencijala ovisne su od vrste organizacije i djelatnosti kojom se one bave i tek na osnovi rezultata istraživanja potreba prognoziraju se bruto-potrebe.

Temeljni procesi koji čine podsustav zapošljavanja funkcije ljudskih potencijala jesu:

1. analiza radnih mjesta,
2. planiranje ljudskog potencijala,
3. pridobivanje ljudi za zapošljavanje,
4. odabir (selekcija) ljudi, i
5. uvođenje u posao i zapošljavanje.

Stvarna, operativna aktivnost u području ljudskih potencijala započinje tek analizom radnih mjesta i poslova te radnikove osobitosti. Nakon popisa i opisa radnih mjesta vrši se bodovanje ili rangiranje radnih mjesta te procjena ličnosti zaposlenika koji čine važne elemente pri planiranju ljudskih potencijala.

Procjena radnih mjesta i ocjena ličnosti jedan su od važnih elemenata pri planiranju na području ljudskih potencijala.

Proces pridobivanja kandidata polazi od plana ljudskih potencijala i politike pridobivanja kandidata. *Plan ljudskih potencijala* obuhvaća:

1. koliko i koja struktura kadrova je potrebna, kada i gdje,
2. kako pribaviti zaposlenike,
3. na koji se način osposobljavaju djelatnici,
4. koji troškovi nastaju i kako utjecati na njih.

Nakon toga dolazi do odabira zaposlenika i njegovog uvođenja u posao. Sam proces selekcije, uz provedbu različitih testiranja, poput intervjua i psihologijskih testova, mora biti izuzetno dobro osmišljen i organiziran kako bi doveo do cilja, izbora najkvalitetnijeg i najkompetentnijeg kandidata. Osobito je važno da odjel ljudskih potencijala prati i provjerava kvalitetu kandidatova posla i njegove integracije u skupinu i u poduzeće.

## **Profesionalni razvoj**

*Profesionalni razvoj* obuhvaća pet funkcija: razvoj karijere, izobrazba u poduzeću, profesionalnu orijentaciju, sustav napredovanja i prekid radnog odnosa.

Ključne točke u razvoju ljudskih potencijala su izbor za radno mjesto, uvođenje u posao, školovanje uz rad i napredovanja. Dio činitelja profesionalnog razvoja očito su i činitelji motivacije. Ukoliko su glavni

čimbenici profesionalnog razvoja prisutni u poduzeću, javlja se motivacija, zadovoljstvo, proizvodnost i ravnomjeran razvoj.

*Razvoj karijere* vrlo je bitan za čovjeka budući da kroz posao postiže kvalitetu života, socijalnu jednakost, poštovanje samog sebe, samokontrolu i naposljetku upravlja vlastitom karijerom te mu je stoga nužno pružiti savjetovanje i podršku.

Danas *permanentno obrazovanje* postaje jedan od najvažnijih oblika upravljanja i razvoja ljudskih potencijala.

Različite su metode redovito vezane uz specifične ciljeve i programe obučavanja i obrazovanja. Instrukcije, rotacija posla, stručna praksa, mentorstvo te predavanja, audiovizualne tehnike, konferencije, metoda slučajeva, neke su od brojnih metoda koje se mogu primjenjivati pri obučavanju.

Treba posvetiti veliku pažnju pri njihovom izboru, kao i izboru osobe trenera te odgovornog za uspješnost njezine primjene.

*Profesionalna orijentacija* odvija se u sklopu podsustava evidentiranja zaposlenih, informiranja, izbora i raspoređivanja zaposlenih, uvođenja u posao, napredovanja u radu, tehnoloških promjena i praćenja ljudskih potencijala. Predviđanja su da će doći do bitnog poboljšanja funkcije profesionalne orijentacije u svim njezinim aspektima, osobito u području obrazovanja i osposobljavanja.

Čovjek se ne zapošljava da bi ostao uvijek na istome radnome mjestu i istoj razini, već traži *napredovanje*, osobni uspjeh i afirmaciju. Stručni izbor kandidata za napredovanje mora biti jednak kao i izbor i raspoređivanje novih ljudi i on uključuje predlaganje kandidata, ocjenjivanje njihovih osobina, donošenje odluka i praćenje razvoja karijere.

Prekid *radnog odnosa* je, kao posljedica osobne želje, premještaja, privremenog čekanja, otkaza ili odlaska u mirovinu, jedna neminovnost u poduzeću pri kojemu je veoma važna uloga službe ljudskih potencijala na ublažavanju tenzija, obavljanju razgovora s zaposlenikom i vršenju analize koliko je odluka prekida radnog odnosa utemeljena (npr. kod otkaza).

Profesionalni je razvoj *permanentni proces* koji teče od početka školovanja pojedinca i u svakoj prijelomnoj točki važno je da se donesu odluke koje uključuju značajke pojedinca, zahtjeve posla kao i kretanja ponude i potražnje na tržištu rada.

### **Poticanje uspješnosti na radu**

Poticanje uspješnosti na radu uključuje aktivnosti motivacije, kreativnosti i ocjenjivanja uspješnosti.

Motivacija za rad dominantni je problem u području upravljanja ljudskim potencijalima. Bitan razlog potrebe koncipiranja radne motivacije jest potreba razumijevanja mehanizama ponašanja kao osnove za izgradnju sustava motiviranja. Jedan od ključnih stratezijskih zadataka menadžera danas postaje uspješno upravljanje ljudskim potencijalima i u kontekstu toga izgradnja cjelovitog sustava motivacije.

Problem dugoročnog zadržavanja jezgre visokokvalitetnih kadrova i motivacije svih zaposlenih na maksimalni angažman i identifikaciju s poduzećem i stalan kreativni doprinos uključuju dva osnovna pitanja: (1) kako mjeriti radne rezultate i doprinos ljudi i (2) kako nagrađivati njihov rad i razviti takav sustav motivacije koji će ih zadržati u organizaciji ali i stalno poticati na veće radne doprinose.

Ljudi imaju vrlo različite motivacijske strukture i različite poticaje i zahtijevaju veoma široku i raznoliku osnovicu motiviranja.

Za jedne su dominantni motivacijski faktori materijalni dobici i privilegije, za druge plaće ili pak uvjeti rada, poslovna i razvojna politika poduzeća, klima u organizaciji. Potrebna je kombinacija motivacijskih faktora, materijalnih i nematerijalnih kako bi se obuhvatile u potpunosti potrebe pojedinca.

Poduzeće mora krenuti od ciljeva organizacije i tek nakon toga mora odgovoriti na pitanja kako operacionalizirati te ciljeve u grupne i individualne i kako mjeriti njihovo izvršenje. Poslovna organizacija, tj. menadžment dizajnira radne zadatke te poslove u skladu s organizacijskim ciljevima, zapošljava ljude s potrebnim znanjima i umijećima te ih trenira, motivira i nagrađuje. To su neki od temeljnih aspekata angažmana ljudskih resursa koji omogućuju uspješno djelovanje, a vrednovanje rada služi prvenstveno praćenju realizacije organizacijskih ciljeva kako bi se pravodobno razvijala korporativna strategija, te se prilagodilo okruženju.

Jedna od najpopularnijih i najraširenijih metoda upravljanja uspješnošću menadžera i zaposlenika je upravljanje pomoću ciljeva, a prednost je što su menadžeri i zaposlenici upoznati s ciljevima koje treba izvršiti.

Uspješnost u radu je trajna briga subjekata organizacije i upravljanja ljudskim potencijalima te je stoga nužno poticanje svega što ima za posljedicu uspješnost u radu. U tome važnu ulogu imaju motivacija, kreativnost i ocjenjivanje uspješnosti.

### **Otkrivanje menadžerskih potencijala**

Menadžeri su najvažniji kapital i resurs svake organizacije, no istodobno zbog činjenice da su za izgradnju dobrog menadžerskog tima potrebna

velika ulaganja kao i mnogo vremena, uvrštavaju se i među najoskudnije resurse.

Pri otkrivanju menedžerskih potencijala i njihovom razvoju treba imati na umu njihove osobne, profesionalne i poslovne osobine kao što su poduzetnost, komunikativnost, kreativnost, učinkovitost, poznavanje metoda rukovođenja, pouzdanost, predanost poslu i poduzeću, i dr.

Za ocjenu ličnosti važna je sposobnost vođenja ljudi i razvijanje pozitivnih osobina, delegiranje zadataka, komunikativnost, poznavanje posla, prosuđivanje sposobnosti planiranja, organizacije, ocjena osobnih karakteristika suradnika i slično. Pri otkrivanju menedžerskih potencijala upotrebljavaju se brojne tehnike, poput psihologijskih testova, upitnika, životopisa, ocjene kolega, intervjui, preporuke i druge tehnike.

### **Informiranje u području ljudskih potencijala**

Uspješno upravljanje razvojem i uporabom ljudskih potencijala nije moguće bez informacijskog sustava i informiranja u području djelovanja vezanima za taj potencijal. Osnovni cilj informacijskog sustava ljudskih potencijala u poduzeću je pravodobna informiranost svih zaposlenih o tome što je bitno za njihovu aktivnost i međusobne odnose u sklopu djelokruga njihova djelovanja u procesu rada, upravljanja i odnosa u poduzeću.

S obzirom na činjenicu da sustav informacija vezan za razvoj i uporabu ljudskog potencijala ovisi o predmetu izvođačke i upravljačke aktivnosti, mogući su modeli za razne namjene: model informacija za utvrđivanje strategije i politike razvoja i uporabe ljudskog potencijala, model za potrebe planiranja u području ljudskih potencijala, model za potrebe zapošljavanja, i dr. Postojanje informacijskog sustava znatno olakšava obavljanje poslova evidencije o razvoju ljudskog potencijala, plaćama, troškovima vezanim za razvoj i uporabu ljudskog potencijala, školovanju i usavršavanju.

### **Pokazatelji stanja ljudskih potencijala u pet slavonskih županija regije Panonska Hrvatska**

Za potrebe prikaza stanja ljudskih potencijala u regiji Panonska Hrvatska koriste se već opisane pokazatelje na razini Republike Hrvatske: demografske osobine stanovništva, zaposlenost i nezaposlenost, znanje i vještine zaposlenih i nezaposlenih.

## Demografske osobine stanovništva

U pet je slavonskih županija regije Panonska Hrvatska prema popisu iz 2001. godine živjelo 891.259 stanovnika, odnosno 20% ukupnog stanovništva u Republici Hrvatskoj. Prema projekcijama Državnog zavoda za statistiku, broj stanovnika u državi smanjen je u 2008. za 0,1%, dok je na području regije Istočne Hrvatske smanjenje veće za 2 postotna poena i iznosi 3,1%. Iz navedenog je jasno da je Domovinski rat, koji je zahvatio veći dio regije Istočne Hrvatske doveo do nepovratnog smanjenja broja stanovnika, i u koju se unatoč, donesenim zakonskim okvirima i razvojnim strategijama i dalje bilježe velike migracije.

**Tablica 16.** Stanovništvo u pet slavonskih županija regije Panonska Hrvatska u 2001. i 2008. godini

| Županija          | Broj stanovnika  |                  | % promjena  |
|-------------------|------------------|------------------|-------------|
|                   | 2001.            | 2008.            |             |
| <b>RH</b>         | <b>4.437.460</b> | <b>4.434.508</b> | <b>-0,1</b> |
| OBŽ               | 330.506          | 320.617          | -3,0        |
| PSŽ               | 85.831           | 82.548           | -3,8        |
| BPŽ               | 176.765          | 173.628          | -1,8        |
| VPŽ               | 93.389           | 88.299           | -5,5        |
| VSŽ               | 204.768          | 198.289          | -3,2        |
| <b>Ukupno</b>     | <b>891.259</b>   | <b>863.381</b>   | <b>-3,1</b> |
| <b>Udjel u RH</b> | <b>20,1</b>      | <b>19,5</b>      |             |

**Izvor:** Državni zavod za statistiku, *Popis stanovništva 2001. i Priopćenje: Procjena stanovništva Republike Hrvatske u 2008.*, br. 7.1.4. (učitano 14.09.2009.)

U pet županija regije Panonska Hrvatska prema popisu iz 2001. godine radni kontingent činilo je 557.808, odnosno 62,6% ukupnog broja stanovnika regije, dok je radni kontingent na razini države činio 63,7% ukupnog stanovništva. Prosječna starost stanovništva je između 37,8 godina u Vukovarsko srijemskoj županiji i 38,9 godina u Virovitičko podravskoj županiji, dakle, manja od prosječne starosti na državnoj razini (39,3 godine).

**Tablica 17.** Radna snaga u pet slavonskih županija regije Panonska Hrvatska

| Županija          | Radna snaga             |
|-------------------|-------------------------|
|                   | <b>2001.</b>            |
| <b><i>RH</i></b>  | <b><i>2.828.632</i></b> |
| OBŽ               | 210.882                 |
| PSŽ               | 52.097                  |
| BPŽ               | 108.692                 |
| VPŽ               | 57.820                  |
| VSŽ               | 128.317                 |
| <b>Ukupno</b>     | <b>557.808</b>          |
| <b>Udjel u RH</b> | <b>19,7</b>             |

**Izvor:** Državni zavod za statistiku, *Popis stanovništva 2001.*, <http://www.dzs.hr/>  
(učitano 14.08.2009.)

U pet promatranih županija je u 2001. godini bilo 557.808 ili 19,7% stanovnika koji su činili radnu snagu promatranog područja. Iako postoje procjene promjena u broju stanovnika, promjene broja stanovnika koji čine radnu snagu ne postoje, tako će tek popis 2011. pokazati navedeno. No za očekivati je drastičan pad i to zbog općeg pada broja stanovnika u državi ali i pada broja stanovnika karakteristično za promatrano područje zbog nedavnih ratnih događaja, koja su na području promatranih županija dovela do iseljavanja, a zatim i do sporog povratka na ta područja.

### Zaposlenost i nezaposlenost

Temeljem podataka Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje u pet slavonskih županija regije Panonska Hrvatska tijekom 5 godina zaposlenost je rasla prosječno godišnje po stopi od 2,7%.

**Tablica 18.** Zaposlenost od 2004. do 2008. godine u pet slavonskih županija na dan 31.12.

| Županija         | 2004.                   | 2005.                   | 2006.                   | 2007.                   | 2008.                   |
|------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| <b><i>RH</i></b> | <b><i>1.460.105</i></b> | <b><i>1.498.877</i></b> | <b><i>1.538.170</i></b> | <b><i>1.579.463</i></b> | <b><i>1.604.848</i></b> |
| OBŽ              | 86.906                  | 88.834                  | 91.384                  | 96.469                  | 97.990                  |
| PSŽ              | 20.659                  | 20.816                  | 20.679                  | 21.025                  | 20.645                  |
| VPŽ              | 23.453                  | 23.325                  | 23.182                  | 24.424                  | 24.110                  |



## Financijska inkluzija i regionalni razvitak

|               |                |                |                |                |                |
|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| BPŽ           | 38.055         | 37.953         | 38.510         | 41.642         | 42.391         |
| VSŽ           | 39.269         | 40.846         | 42.134         | 45.731         | 46.420         |
| <b>Ukupno</b> | <b>208.342</b> | <b>211.774</b> | <b>215.889</b> | <b>229.291</b> | <b>231.556</b> |

**Izvor:** Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, *Statističke informacije*, No.: 4/2004, 4/2005, 4/2006, 4/2007, 4/2008, str. 6.

Najveći broj zaposlenih je u prerađivačkoj industriji. Broj tvrtki kao i broj zaposlenih raste od 2005. do 2007. U 2008. je zabilježen dramatičan pad broja poduzeća od 9% i zaposlenih od 5,3%.

Dok je 2008. u prerađivačkoj djelatnosti i trgovini uz smanjenje broja poduzetnika donijela i smanjenje broja zaposlenih, u djelatnosti građevinarstva smanjenje broja tvrtki dovodi do malog povećanja zaposlenih.

**Tablica 19.** Broj poduzetnika i zaposlenih prema djelatnostima u razdoblju od 2005. do 2008. u pet slavonskih županija

| Šifra | Naziv (NKD 2002)   | 2005.        |                                    | 2006.        |                                    | 2007.        |                                    |
|-------|--|--------------|------------------------------------|--------------|------------------------------------|--------------|------------------------------------|
|       |  | Broj tvrtki  | Ø broj zaposlenih krajem razdoblja | Broj tvrtki  | Ø broj zaposlenih krajem razdoblja | Broj tvrtki  | Ø broj zaposlenih krajem razdoblja |
| A     | Poljoprivreda, lov i šumarstvo                           | 506          | 10.082                             | 500          | 9.944                              | 551          | 9.630                              |
| B     | Ribarstvo  | 11           | 174                                | 11           | 175                                | 9            | 132                                |
| C     | Rudarstvo i vađenje                                      | 17           | 264                                | 16           | 251                                | 17           | 276                                |
| D     | Prerađivačka industrija                                  | 980          | 36.307                             | 1.062        | 37.869                             | 1.159        | 40.402                             |
| E     | Opskrba električnom energijom, plinom i vodom            | 33           | 2.156                              | 35           | 2.219                              | 33           | 2.157                              |
| F     | Građevinarstvo   | 729          | 12.573                             | 811          | 14.003                             | 880          | 16.172                             |
| G     | Trgovina; popravak mot. voz. i predmeta za kućanstvo     | 2.593        | 18.583                             | 2.508        | 19.211                             | 2.552        | 20.326                             |
| H     | Hoteli i restorani                                       | 220          | 1.779                              | 229          | 1.947                              | 235          | 2.182                              |
| I     | Prijevoz, skladištenje i veze                            | 272          | 3.238                              | 295          | 3.071                              | 340          | 3.404                              |
| J     | Financijsko posredovanje                                 | 65           | 233                                | 64           | 234                                | 53           | 199                                |
| K     | Poslovanje nekretninama, iznajmljivanje i posl. usluge   | 889          | 4.273                              | 945          | 4.977                              | 1.029        | 5.647                              |
| L     | Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje      | 0            | 0                                  | 0            | 0                                  | 0            | 0                                  |
| M     | Obrazovanje  | 97           | 364                                | 107          | 445                                | 102          | 489                                |
| N     | Zdravstvena zaštita i socijalna skrb                     | 107          | 1.120                              | 116          | 1.161                              | 136          | 1.261                              |
| O     | Ostale društvene, socijalne i osobne uslužne djelatnosti | 156          | 2.723                              | 170          | 2.837                              | 190          | 3.137                              |
|       | <b>UKUPNO</b>  | <b>6.675</b> | <b>93.869</b>                      | <b>6.869</b> | <b>98.344</b>                      | <b>7.286</b> | <b>105.414</b>                     |

**Izvor:** FINA, Obrada: HGK, Županijska komora Vukovar, *Informacija o poslovanju gospodarstva županijama 2005.-2008.*

| Šifra | Naziv (NKD 2007)  | 2008.        |                                    |
|-------|---|--------------|------------------------------------|
|       |   | Broj tvrtki  | Broj zaposlenih (krajem razdoblja) |
| A     | Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo  | 390          | 8.962                              |
| B     | Rudarstvo i vađenje   | 14           | 305                                |
| C     | Prerađivačka industrija   | 1.026        | 38.213                             |
| D     | Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija                            | 19           | 457                                |
| E     | Opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djel. Sanacije okoliša | 76           | 3.723                              |
| F     | Građevinarstvo  | 845          | 16.357                             |
| G     | Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikala                     | 2.206        | 17.231                             |
| H     | Prijevoz i skladištenje   | 281          | 3.324                              |
| I     | Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane                          | 231          | 1.963                              |
| J     | Informacije i komunikacije  | 179          | 1.286                              |
| K     | Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja  | 54           | 187                                |
| L     | Poslovanje nekretninama   | 80           | 252                                |
| M     | Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti  | 790          | 3.474                              |
| N     | Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti   | 102          | 1.658                              |
| O     | Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje                                     | 1            | 6                                  |
| P     | Obrazovanje   | 97           | 495                                |
| Q     | Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi                                       | 79           | 566                                |
| R     | Umjetnost, zabava i rekreacija  | 27           | 711                                |
| S     | Ostale uslužne djelatnosti  | 134          | 668                                |
|       | <b>UKUPNO</b>   | <b>6.631</b> | <b>99.838</b>                      |

**Izvor:** FINA, Obrada: HGK, Županijska komora Vukovar, *Informacija o poslovanju gospodarstva županijama 2005.-2008.*

Kada govorimo o dijelu radne snage koja je nezaposlena vidljiv je prosječan godišnji pad broja nezaposlenih od 6,6% u razdoblju od 2004. do 2008. godine. Od 2002. do 2007. vidljivo je smanjenje nezaposlenih osoba po svim razinama obrazovanja. Najveći udjel u broju nezaposlenih kroz sve navedene godine imaju osobe sa završenom srednjom školom u trogodišnjem trajanju, a zatim osobe sa osnovnom školom. Njihov prosječni udjel tijekom ovih pet promatranih godina je 39,4% za nezaposlene sa srednjom školom u trogodišnjem trajanju i 26% za nezaposlene sa osnovnom školom. Poražavajuća je činjenica da 7,8% nezaposlenih nema završenu osnovnu školu što dakle, predstavlja udjel od 33,8% nezaposlenih bez zvanja.

**Tablica 20.** Nezaposleni prema završenoj školi i spolu u razdoblju od 2004. do 2008. u pet slavonskih županija regije Panonska Hrvatska

| Godina         | Županija | UKUPNO |        | Bez škole i nezavršena osnovna škola |       | Osnovna škola |       |
|----------------|----------|--------|--------|--------------------------------------|-------|---------------|-------|
|                |          | ukupno | žene   | ukupno                               | žene  | ukupno        | žene  |
| 2004.          | OBŽ      | 32.482 | 18.284 | 1.769                                | 873   | 7.872         | 4.589 |
|                | BPŽ      | 15.876 | 9.029  | 2.428                                | 1.320 | 3.159         | 1.859 |
|                | PSŽ      | 5.517  | 3.030  | 516                                  | 269   | 1.386         | 775   |
|                | VPŽ      | 9.716  | 5.225  | 862                                  | 427   | 3.303         | 1.913 |
|                | VSŽ      | 20.183 | 11.097 | 965                                  | 438   | 5.557         | 3.115 |
| Prosjeck 2004. |          | 16.755 | 9.333  | 1.308                                | 665   | 4.255         | 2.450 |
| 2005.          | OBŽ      | 32.120 | 18.188 | 1.826                                | 949   | 7.882         | 4.646 |
|                | BPŽ      | 15.911 | 9.144  | 2.212                                | 1.204 | 3.216         | 1.920 |
|                | PSŽ      | 5.470  | 3.110  | 495                                  | 269   | 1.318         | 764   |
|                | VPŽ      | 9.822  | 5.367  | 769                                  | 394   | 3.348         | 1.961 |
|                | VSŽ      | 19.611 | 10.771 | 844                                  | 379   | 5.236         | 2.918 |
| Prosjeck 2005. |          | 16.587 | 9.316  | 1.229                                | 639   | 4.200         | 2.442 |
| 2006.          | OBŽ      | 30.176 | 17.821 | 1.979                                | 1.076 | 7.562         | 4.598 |
|                | BPŽ      | 15.339 | 9.257  | 2.088                                | 1.151 | 3.221         | 2.020 |
|                | PSŽ      | 5.477  | 3.240  | 462                                  | 248   | 1.270         | 761   |
|                | VPŽ      | 9.484  | 5.453  | 706                                  | 368   | 3.246         | 1.968 |
|                | VSŽ      | 18.478 | 10.443 | 810                                  | 362   | 5.065         | 2.861 |
| Prosjeck 2006. |          | 15.791 | 9.243  | 1.209                                | 641   | 4.073         | 2.442 |
| 2007.          | OBŽ      | 27.806 | 17.079 | 2.030                                | 1.106 | 7.055         | 4.503 |
|                | BPŽ      | 14.218 | 9.075  | 1.958                                | 1.102 | 3.079         | 2.063 |
|                | PSŽ      | 5.026  | 3.061  | 466                                  | 245   | 1.149         | 743   |
|                | VPŽ      | 8.600  | 5.085  | 605                                  | 316   | 2.991         | 1.865 |
|                | VSŽ      | 17.591 | 10.191 | 805                                  | 383   | 5.184         | 3.038 |
| Prosjeck 2007. |          | 14.648 | 8.898  | 1.173                                | 630   | 3.892         | 2.442 |
| 2008.          | OBŽ      | 25.633 | 16.148 | 1.975                                | 1.075 | 6.639         | 4.353 |
|                | BPŽ      | 12.797 | 8.524  | 1.786                                | 1.073 | 2.853         | 1.999 |
|                | PSŽ      | 4.829  | 3.054  | 456                                  | 254   | 1.086         | 730   |
|                | VPŽ      | 7.729  | 4.791  | 545                                  | 289   | 2.657         | 1.757 |
|                | VSŽ      | 16.380 | 9.630  | 768                                  | 373   | 4.906         | 2.986 |
| Prosjeck 2008. |          | 13.474 | 8.429  | 1.106                                | 613   | 3.628         | 2.365 |

**Izvor:** Hrvatski zavod za zapošljavanje *Mjesečni statistički bilteni Područnih službi*, prilagođeno

Udio nezaposlenih osoba sa srednjom školom u ukupnoj prosječnoj nezaposlenosti je 62,5% što je čak i više od većine europskih zemalja. No, problem je kvalitete budućih radnika koji izlaze iz sustava obrazovanja. Ovaj problem se pokušava riješiti na državnoj razini kroz tzv. sektorska vijeća čija je uloga usklađivanje nastavnih programa i kompetencija, proizišlih iz istih, sa potrebama na tržištu rada. Očekuje se da bi na taj način potrebe tržišta rada trebale biti zadovoljene budući u navedenim vijećima sudjeluju poslodavci iz pojedine djelatnosti i svojim iskustvima doprinose postavljanju kvalitetnih temelja školovanja. Kvalitetna radna snaga može izići samo iz obrazovnog sustava koji pravovremeno reagira na potrebe s tržišta rada.

Za razvoj svake zemlje najvažniji je udio visoko obrazovanog stanovništva. Udio visoko obrazovanih nezaposlenih osoba u ukupno nezaposlenim osobama je 3,7% što je manje nego na državnoj razini, gdje je taj udjel 7%. No, osim broja visokoobrazovanih važan je i udjel onih s tehničkim obrazovnim programima. Veća razina obrazovanja povezana je i s „bržim“ zapošljavanjem. Najbrže se zapošljavaju osobe koje su završile slijedeće fakultete: građevinski, strojarski, elektrotehnički, elektroniku i sl., dakle, tzv. tehničke fakultete. Osim toga, istraživanja su pokazala da je za tzv. irsko čudo i razvoj nekih drugih zemalja zaslužan upravo velik broj studenata tehničkih znanosti koji su bili „pool“ (engl. bazen) iz koje su kompanije mogle birati stručnjake.<sup>53</sup>

Stopa pohađanja visokog obrazovanja u Republici Hrvatskoj je manja nego u zemljama Europske unije. Tako je kod nas u visoko obrazovanje uključeno 11,9% populacije u dobi od 24 godine, dok je u Europskoj uniji uključeno 19% iste populacije. Istovremeno je udjel studenata tehničkih disciplina u Hrvatskoj 19,4% dok je taj udjel u Europskoj uniji čak nešto niži, 17,9%. Smanjenje razlike između broja uključenih u visoko obrazovanje, ali i završenih studenata, najvjerojatnije bi pomoglo u smanjenju razlike u produktivnosti između naše zemlje i zemalja Europske unije.<sup>54</sup> Osnovni preduvjet za otvaranje proizvodnje u pojedinoj zemlji je postojanje potrebnih stručnjaka. Poslodavci, koji svoje poslovanje vode u inozemstvu i žele ga proširiti na nova tržišta, poseban interes iskazuju za utvrđivanje kontingenta radne snage, koja im je potrebna za uspostavu proizvodnog procesa. Iz iskustva u radu s poslodavcima s područja

---

<sup>53</sup> Hrvatski zavod za zapošljavanje, Analitički bilten, Zagreb, godina XI, No. 2, 2009., str. 19.

<sup>54</sup> Hrvatski zavod za zapošljavanje, Analitički bilten, Zagreb, godina X, No. 2, 2008., str. 24.

Republike Hrvatske, koji svoju priliku vide u proširivanju poslovanja na Području posebne državne skrbi (područja o kojima se Republika Hrvatska posebno skrbi, Narodne Novine 26/03), isti su većinom usredotočeni na povlastice koje se nude pri kupnji ili najmu zemljišta dok je postojanje potrebne radne snage zadnja faza za koju u pravilu uvijek nedostaje dovoljno vremena i obavlja se posljednja, po dolasku poduzetnika na određeno područje.

Vidljiva je dakle, razlika u strateškom pristupu planiranja ljudskih potencijala već od samog početka poslovanja poslodavca na određenom području, pa tako, dok inozemni poslodavci vrlo dobro znaju tko je glavni čimbenik koji značajno, uz ostale komparativne prednosti koje neko područje nudi, oblikuje odluku o uspostavljanju poslovanja, domaći poslodavci ne poklanjaju fazi odabira radnika dovoljno pažnje.

**Tablica 21.** Nezaposleni prema završenoj školi i spolu u razdoblju od 2004. do 2008. u pet slavonskih županija regije Panonska Hrvatska (nastavak)

| Godina         | Županija | ŠS za zanimanja do 3 god. i škola za KV i VKV radnika |       | ŠS za zanimanja u trajanju od 4 i više godina i gimnazija |       | Viša škola, I. stupanj fakulteta i stručni studij |      | Fakulteti, akademije, magisterij |      |
|----------------|----------|---|-------|---|-------|---|------|----------------------------------|------|
|                |          | Ukupno  | Žene  | Ukupno  | Žene  | Ukupno  | Žene | Ukupno                           | Žene |
| 2004.          | OBŽ      | 13.841  | 6.810 | 7.605   | 5.184 | 558   | 337  | 837                              | 491  |
|                | BPŽ      | 6.638   | 3.287 | 3.175   | 2.286 | 250   | 160  | 227                              | 118  |
|                | PSŽ      | 2.343   | 1.092 | 1.091   | 782   | 193   | 66   | 78                               | 46   |
|                | VPŽ      | 3.584   | 1.665 | 1.761   | 1.122 | 110   | 57   | 96                               | 41   |
|                | VSŽ      | 8.986   | 4.497 | 4.109   | 2.745 | 303   | 160  | 263                              | 142  |
| Prosjeck 2004. |          | 7.078   | 3.470 | 3.548   | 2.424 | 283   | 156  | 300                              | 168  |
| 2005.          | OBŽ      | 13.364  | 6.664 | 7.646   | 5.099 | 514   | 299  | 888                              | 531  |
|                | BPŽ      | 6.639   | 3.317 | 3.331   | 2.389 | 280   | 187  | 234                              | 126  |
|                | PSŽ      | 2.257   | 1.099 | 1.165   | 834   | 135   | 88   | 100                              | 56   |
|                | VPŽ      | 3.606   | 1.706 | 1.876   | 1.197 | 116   | 62   | 106                              | 47   |
|                | VSŽ      | 8.658   | 4.297 | 4.289   | 2.862 | 312   | 171  | 272                              | 144  |
| Prosjeck 2005. |          | 6.905   | 3.417 | 3.661   | 2.476 | 271   | 161  | 320                              | 181  |
| 2006.          | OBŽ      | 11.384  | 5.852 | 7.859   | 5.434 | 498   | 311  | 894                              | 550  |
|                | BPŽ      | 6.153   | 3.307 | 3.343   | 2.448 | 282   | 196  | 253                              | 135  |
|                | PSŽ      | 2.153   | 1.095 | 1.307   | 951   | 152   | 107  | 133                              | 78   |
|                | VPŽ      | 3.410   | 1.734 | 1.886   | 1.258 | 122   | 65   | 114                              | 60   |
|                | VSŽ      | 7.852   | 4.074 | 4.170   | 2.825 | 312   | 180  | 269                              | 141  |
| Prosjeck 2006. |          | 6.190   | 3.212 | 3.713   | 2.583 | 273   | 172  | 333                              | 193  |
| 2007.          | OBŽ      | 9.913   | 5.331 | 7.460   | 5.272 | 480   | 308  | 868                              | 559  |

|                       |     |              |              |              |              |            |            |            |            |
|-----------------------|-----|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|------------|
|                       | BPŽ | 5.459        | 3.176        | 3.231        | 2.426        | 261        | 183        | 230        | 125        |
|                       | PSŽ | 1.941        | 1.040        | 1.251        | 895          | 127        | 88         | 92         | 50         |
|                       | VPŽ | 3.024        | 1.588        | 1.752        | 1.190        | 117        | 67         | 110        | 59         |
|                       | VSŽ | 6.833        | 3.631        | 4.153        | 2.796        | 336        | 188        | 280        | 155        |
| <i>Prosjeak 2007.</i> |     | <b>5.434</b> | <b>2.953</b> | <b>3.569</b> | <b>2.516</b> | <b>264</b> | <b>167</b> | <b>316</b> | <b>190</b> |
| 2008.                 | OBŽ | 8.803        | 4.996        | 6.929        | 4.906        | 478        | 301        | 809        | 517        |
|                       | BPŽ | 4.816        | 2.971        | 2.922        | 2.223        | 228        | 160        | 192        | 98         |
|                       | PSŽ | 1.832        | 1.033        | 1.235        | 901          | 140        | 97         | 80         | 39         |
|                       | VPŽ | 2.741        | 1.543        | 1.602        | 1.100        | 98         | 54         | 86         | 48         |
|                       | VSŽ | 6.128        | 3.297        | 3.967        | 2.631        | 336        | 184        | 275        | 159        |
| <i>Prosjeak 2008.</i> |     | <b>4.864</b> | <b>2.768</b> | <b>3.331</b> | <b>2.352</b> | <b>256</b> | <b>159</b> | <b>288</b> | <b>172</b> |

**Izvor:** Hrvatski zavod za zapošljavanje, *Mjesečni statistički bilteni Područnih službi*, prilagođeno

Iako je broj nezaposlenih tijekom promatranih godina padao, povećavao se udjel nezaposlenih osoba sa osnovnom školom i fakultetom. Tako je udjel nezaposlenih sa osnovnom školom u ukupnom prosječnom broju nezaposlenih u promatranim županijama porastao sa 33,2% u 2004. na 35,1% u 2008. godini. Rastao je i udjel nezaposlenih visokoobrazovanih, i to sa 3,5% u 2004. na 4% u 2008. Najveći odljev iz evidencije nezaposlenih evidentan je kod nezaposlenih sa srednjom školom, čiji je udjel sa 63,6% u 2004. pao na 60,8% u 2008.

Sve to ima za posljedicu iznimno složenu situaciju na tržištu rada, naime nepovoljna obrazovna struktura potencijalne radne snage koja stoji na raspolaganju poslodavcima traži dodatna ulaganja u njihovo obrazovanje, što je iznimno skupo.

Kada promatramo kretanje broja nezaposlenih osoba od 2004. do 2008. godine, vidljiv je najveći pojedinačni udjel osoba koje su starije od 50 godina od čak 20,8%.

Nakon toga najveći prosječni udjel imaju osobe od 20 do 24 godine s 15,6% te osobe od 25-29 godina s udjelom od 13,1%. Ovaj udjel u skladu je s udjelom mladih osoba u ukupnoj prosječnoj nezaposlenosti na razini države. Na temelju takvog stanja mladi predstavljaju i jednu od ciljanih skupina u u pretpripristupnim fondovima europske unije – IPA Instrument pretpripristupne pomoći (Instrument for Pre-Accession assistance).

Problematika zapošljavanja mladih osoba bila je temelj i za utvrđivanje programa aktivne politike zapošljavanja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje koji je u ime Vlade Republike Hrvatske provoditelj istih. Mjere su usmjerene na omogućavanje volonterskog rada, stjecanja pripravnčkog staža te zapošljavanja mladih nezaposlenih osoba. Osim

mladih, navedenim poticajnim mjerama potiče se i zapošljavanje žena preko 45 godina i muškaraca preko 50 godina. Podjelom nezaposlenih na tri homogene skupine, u odnosu na percepciju koju poslodavci imaju prilikom zapošljavanja, na mlade do 30 godina, osobe srednje životne dobi od 30 do 45 godina i starije osobe preko 45 godina dobijemo podjednak prosječni udjel u nezaposlenosti. Tako osobe do 30 godina imaju udjel od 34,9%, osobe od 30-45 godina imaju udjel od 32,9% i na koncu osobe stare preko 45 godina čine 32,1% nezaposlenih u ukupnoj prosječnoj nezaposlenosti u navedenih pet godina.

**Tablica 22.** Nezaposleni prema dobi u pet slavonskih županija u regiji Panonska Hrvatska (2004.-2006.)

| Godina        | Županija | UKUPNO |        | 15-19  |       | 20-24  |       | 25-29  |       | 30-34  |       |
|---------------|----------|--------|--------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
|               |          | Ukupno | žene   | Ukupno | Žene  | Ukupno | Žene  | Ukupno | Žene  | Ukupno | Žene  |
| 2004.         | OBŽ      | 32.482 | 18.284 | 2.151  | 1.092 | 5.533  | 3.027 | 4.290  | 2.679 | 3.543  | 2.336 |
|               | BPŽ      | 15.876 | 9.029  | 969    | 535   | 2.323  | 1.347 | 1.980  | 1.285 | 1.759  | 1.187 |
|               | PSŽ      | 5.517  | 3.030  | 426    | 236   | 1.022  | 583   | 713    | 436   | 598    | 368   |
|               | VPŽ      | 9.716  | 5.225  | 634    | 355   | 1.763  | 977   | 1.274  | 753   | 1.016  | 675   |
|               | VSŽ      | 20.183 | 11.098 | 1.267  | 663   | 3.261  | 1.703 | 2.631  | 1.561 | 2.379  | 1.518 |
| Prosjek 2004. |          | 16.755 | 9.333  | 1.089  | 576   | 2.780  | 1.527 | 2.177  | 1.343 | 1.859  | 1.217 |
| 2005.         | OBŽ      | 32.120 | 18.188 | 1.917  | 1.003 | 5.288  | 2.884 | 4.259  | 2.694 | 3.345  | 2.227 |
|               | BPŽ      | 15.911 | 9.144  | 1.022  | 558   | 2.382  | 1.436 | 2.004  | 1.315 | 1.756  | 1.194 |
|               | PSŽ      | 5.470  | 3.110  | 415    | 219   | 991    | 647   | 708    | 435   | 564    | 356   |
|               | VPŽ      | 9.822  | 5.367  | 625    | 346   | 1.734  | 975   | 1.354  | 781   | 1.029  | 687   |
|               | VSŽ      | 19.611 | 10.772 | 1.213  | 610   | 3.192  | 1.694 | 2.598  | 1.556 | 2.336  | 1.467 |
| Prosjek 2005. |          | 16.587 | 9.316  | 1.039  | 547   | 2.717  | 1.527 | 2.185  | 1.356 | 1.806  | 1.186 |
| 2006.         | OBŽ      | 30.176 | 17.821 | 1.762  | 928   | 4.684  | 2.782 | 3.989  | 2.649 | 3.127  | 2.160 |
|               | BPŽ      | 15.339 | 9.257  | 1.020  | 557   | 2.226  | 1.424 | 1.950  | 1.372 | 1.688  | 1.216 |
|               | PSŽ      | 5.477  | 3.240  | 436    | 227   | 993    | 667   | 753    | 527   | 536    | 362   |
|               | VPŽ      | 9.484  | 5.453  | 610    | 345   | 1.567  | 964   | 1.304  | 828   | 1.018  | 707   |
|               | VSŽ      | 18.478 | 10.441 | 1.128  | 586   | 2.875  | 1.595 | 2.409  | 1.515 | 2.209  | 1.402 |
| Prosjek 2006. |          | 15.791 | 9.242  | 991    | 529   | 2.469  | 1.486 | 2.081  | 1.378 | 1.716  | 1.170 |

**Izvor:** Hrvatski zavod za zapošljavanje, *Mjesečni statistički bilteni Područnih službi*, prilagođeno

**Tablica 23.** Nezaposleni prema dobi u pet slavonskih županija u regiji Panonska Hrvatska (nastavak)

| Godina         | Županija | UKUPNO |        | 15-19  |      | 20-24  |       | 25-29  |       | 30-34  |       |
|----------------|----------|--------|--------|--------|------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
|                |          | Ukupno | žene   | Ukupno | Žene | Ukupno | Žene  | Ukupno | Žene  | Ukupno | Žene  |
| 2007.          | OBŽ      | 27.806 | 17.079 | 1.622  | 844  | 4.093  | 2.554 | 3.655  | 2.577 | 2.893  | 2.104 |
|                | BPŽ      | 14.218 | 9.075  | 929    | 543  | 1.943  | 1.336 | 1.793  | 1.344 | 1.566  | 1.205 |
|                | PSŽ      | 5.026  | 3.061  | 352    | 183  | 832    | 549   | 696    | 512   | 529    | 376   |
|                | VPŽ      | 8.600  | 5.085  | 555    | 299  | 1.303  | 849   | 1.154  | 771   | 911    | 648   |
|                | VSŽ      | 17.591 | 10.193 | 1.056  | 541  | 2.605  | 1.463 | 2.264  | 1.483 | 2.103  | 1.387 |
| Prosjeak 2007. |          | 14.648 | 8.899  | 903    | 482  | 2.155  | 1.350 | 1.912  | 1.337 | 1.600  | 1.144 |
| 2008.          | OBŽ      | 25.633 | 16.148 | 1.398  | 754  | 3.604  | 2.277 | 3.372  | 2.456 | 2.725  | 2.027 |
|                | BPŽ      | 12.797 | 8.524  | 762    | 452  | 1.675  | 1.202 | 1.516  | 1.187 | 1.471  | 1.181 |
|                | PSŽ      | 4.829  | 3.054  | 319    | 181  | 799    | 529   | 712    | 521   | 491    | 355   |
|                | VPŽ      | 7.729  | 4.791  | 450    | 250  | 1.113  | 742   | 1.041  | 736   | 805    | 610   |
|                | VSŽ      | 16.380 | 9.631  | 962    | 459  | 2.320  | 1.301 | 2.093  | 1.413 | 1.945  | 1.336 |
| Prosjeak 2008. |          | 13.474 | 8.430  | 778    | 419  | 1.902  | 1.210 | 1.747  | 1.263 | 1.487  | 1.102 |

**Izvor:** Hrvatski zavod za zapošljavanje, *Mjesečni statistički bilteni Područnih službi*, prilagođeno

Iz Tablice 8. vidljiv je pad broja nezaposlenih u svim dobnim skupinama osim u skupini nezaposlenih preko 50 godina. Posljedica je to propadanja velikog broja poduzeća što je uzrokovalo dolazak velikog broja osoba starije životne dobi u evidenciju Zavoda, a koje zbog svoje nedovoljne motivacije, predrasuda poslodavca i stanja u gospodarstvu često postaju dugotrajno nezaposleni.

**Tablica 24.** Nezaposleni prema dobi u pet slavonskih županija u regiji Panonska Hrvatska (nastavak)

| Godina        | Županija | 35-39  |       | 40-44  |       | 45-49  |       | 50 i više |       |
|---------------|----------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|-----------|-------|
|               |          | Ukupno | Žene  | Ukupno | Žene  | Ukupno | Žene  | Ukupno    | Žene  |
| 2004.         | OBŽ      | 3.808  | 2.463 | 3.606  | 2.158 | 3.834  | 2.217 | 5.717     | 2.312 |
|               | BPŽ      | 1.905  | 1.192 | 1.931  | 1.158 | 1.985  | 1.134 | 3.026     | 1.190 |
|               | PSŽ      | 583    | 358   | 545    | 285   | 666    | 388   | 964       | 376   |
|               | VPŽ      | 1.122  | 637   | 1.136  | 628   | 1.181  | 621   | 1.590     | 579   |
|               | VSŽ      | 2.601  | 1.621 | 2.322  | 1.322 | 2.342  | 1.351 | 3.379     | 1.360 |
| Prosjeak 2004 |          | 2.004  | 1.254 | 1.908  | 1.110 | 2.001  | 1.142 | 2.935     | 1.163 |
| 2005.         | OBŽ      | 3.583  | 2.352 | 3.577  | 2.150 | 3.733  | 2.172 | 6.418     | 2.706 |



## Financijska inkluzija i regionalni razvitak

|               |     |       |       |       |       |       |       |       |       |
|---------------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|               | BPŽ | 1.826 | 1.139 | 1.874 | 1.146 | 1.919 | 1.096 | 3.129 | 1.260 |
|               | PSŽ | 554   | 353   | 564   | 288   | 625   | 352   | 1.049 | 460   |
|               | VPŽ | 1.095 | 666   | 1.105 | 628   | 1.162 | 621   | 1.718 | 663   |
|               | VSŽ | 2.352 | 1.444 | 2.216 | 1.261 | 2.203 | 1.254 | 3.499 | 1.485 |
| Prosjeak 2005 |     | 1.882 | 1.191 | 1.867 | 1.095 | 1.928 | 1.099 | 3.163 | 1.315 |
| 2006.         | OBŽ | 3.226 | 2.229 | 3.297 | 2.079 | 3.423 | 2.042 | 6.668 | 2.952 |
|               | BPŽ | 1.681 | 1.112 | 1.756 | 1.119 | 1.817 | 1.076 | 3.201 | 1.381 |
|               | PSŽ | 482   | 298   | 513   | 300   | 569   | 312   | 1.195 | 547   |
|               | VPŽ | 969   | 622   | 1.079 | 633   | 1.077 | 591   | 1.860 | 763   |
|               | VSŽ | 2.090 | 1.324 | 2.108 | 1.237 | 2.051 | 1.173 | 3.607 | 1.609 |
| Prosjeak 2006 |     | 1.689 | 1.117 | 1.751 | 1.074 | 1.787 | 1.039 | 3.306 | 1.450 |

**Izvor:** Hrvatski zavod za zapošljavanje, *Mjesečni statistički bilteni Područnih službi*, prilagođeno

**Tablica 25.** Nezaposleni prema dobi u pet slavonskih županija u regiji Panonska Hrvatska (nastavak)

| Godina         | Županija | 35-39  |       | 40-44  |       | 45-49  |       | 50 i više |       |
|----------------|----------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|-----------|-------|
|                |          | Ukupno | Žene  | Ukupno | Žene  | Ukupno | Žene  | Ukupno    | Žene  |
| 2007.          | OBŽ      | 2.822  | 2.010 | 2.957  | 1.963 | 3.031  | 1.879 | 6.733     | 3.148 |
|                | BPŽ      | 1.527  | 1.077 | 1.585  | 1.060 | 1.680  | 1.041 | 3.195     | 1.469 |
|                | PSŽ      | 466    | 303   | 467    | 283   | 467    | 257   | 1.217     | 598   |
|                | VPŽ      | 872    | 597   | 919    | 554   | 959    | 531   | 1.927     | 836   |
|                | VSŽ      | 1.974  | 1.306 | 1.994  | 1.190 | 1.887  | 1.091 | 3.707     | 1.733 |
| Prosjeak 2007. |          | 1.532  | 1.059 | 1.584  | 1.010 | 1.605  | 960   | 3.356     | 1.557 |
| 2008.          | OBŽ      | 2.526  | 1.861 | 2.684  | 1.842 | 2.756  | 1.772 | 6.568     | 3.159 |
|                | BPŽ      | 1.387  | 1.042 | 1.385  | 969   | 1.479  | 965   | 3.122     | 1.527 |
|                | PSŽ      | 435    | 307   | 36     | 284   | 416    | 243   | 1.221     | 634   |
|                | VPŽ      | 759    | 552   | 825    | 528   | 856    | 507   | 1.880     | 866   |
|                | VSŽ      | 1.805  | 1.236 | 1.895  | 1.164 | 1.722  | 986   | 3.638     | 1.736 |
| Prosjeak 2008. |          | 1.383  | 999   | 1.365  | 957   | 1.446  | 895   | 3.286     | 1.584 |

**Izvor:** Hrvatski zavod za zapošljavanje, *Mjesečni statistički bilteni Područnih službi*, prilagođeno

Promatrajući stope nezaposlenosti u promatranom razdoblju vidljiv je veliki zaostatak za državnim prosjekom, a posebno je velik zaostatak za županijama sjeverne Hrvatske i Istre.

Tablica 26. Stope nezaposlenosti na državnoj razini i u pet slavonskih županija

| Županija  | Stopa nezaposlenosti (kraj godine) |             |             |             |             |
|-----------|------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|           | 2004.                              | 2005.       | 2006.       | 2007.       | 2008.       |
| OBŽ       | 27,6                               | 26,1        | 24,6        | 21,9        | 21          |
| BPŽ       | -                                  | 29,4        | 28,5        | 24,8        | 23,3        |
| PSŽ       | 21,1                               | 29,8        | 20,9        | 19,3        | 18,9        |
| VPŽ       | 29,4                               | 29,5        | 29,1        | 25,0        | 24,3        |
| VSŽ       | 33,9                               | 32,0        | 30,3        | 27,6        | 26,4        |
| <b>RH</b> | <b>18,0</b>                        | <b>17,9</b> | <b>16,6</b> | <b>14,8</b> | <b>13,2</b> |

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, izračuni autora

### Vještine, obrazovanje i osposobljavanje

Ukupno je prema popisu iz 2001. u obrazovanje na državnoj razini bilo uključeno 794.697 stanovnika, od čega je 14.860 ili 1,9% bilo uključeno u poslijediplomske studije.

Istovremeno je u pet promatranih županija regije Panonska Hrvatska u obrazovanje bilo uključeno 160.046 osoba, odnosno 20% ukupno uključenih u obrazovanje na državnoj razini. Na području promatranih županija u poslijediplomske studije bilo je uključeno 1.506 ili 0,9% ukupno uključenih u obrazovanje promatranih županija te 10,1% uključenih u poslijediplomske studije na području države.

Tablica 27. Broj stanovnika uključen u obrazovanje prema popisu iz 2001.

| Županija         | Uključeni u obrazovanje<br>(od OŠ do poslijediplomskih studija) | Uključeni u<br>poslijediplomski |
|------------------|---|---------------------------------|
| VSŽ              | 36.386  | 195                             |
| OBŽ              | 59.837  | 865                             |
| BPŽ              | 32.399  | 254                             |
| PSŽ              | 15.805  | 118                             |
| VPŽ              | 15.619  | 74                              |
| <b>Ukupno</b>    | <b>160.046</b>  | <b>1.506</b>                    |
| <b>RH</b>        | <b>794.697</b>  | <b>14.860</b>                   |
| <b>Udio u RH</b> | <b>20,1</b>   | <b>10,1</b>                     |

Izvor: Državni zavod za statistiku, *Popis stanovništva 2001.*

Po uključenosti stanovništva dobi od 25-64 godine u cjeloživotno učenje, Hrvatska je od 27 zemalja Europske unije (EU) tek na 24. mjestu sa stopom od 2,4%. Prosjek EU-27 je 9,2% dakle, zaostajemo 6,8 postotnih

poena za istim, dok za Danskom, koja je sa stopom od 29,2% vodeća po uključenosti u cjeloživotno učenje, zaostajemo čak 26,8 postotnih poena. Među vodećim zemljama su i Finska sa 23,4%, Velika Britanija sa 19,9% i Švedska sa 18,6%.<sup>55</sup>

Kada promatramo kvalifikacijsku strukturu stanovništva promatranih županija, vidljivo je da 49,6% stanovništva nema školu ili ima završeno osnovno školsko obrazovanje, dok je taj udjel na razini države 40,4%. Također, zabrinjava udio od 4,1% osoba bez škole na području regije. Pet promatranih županija sudjeluje sa gotovo ¼ u svakoj od navedenih razina obrazovanja na nivou Hrvatske.

**Tablica 28.** Stanovništvo staro 15 i više godina prema spolu i završenoj školi, po županijama – bez škole i osnovno školsko obrazovanje

| Područje                              | spol       | Ukupno           | Bez škole      | 1-3 razreda osnovne | 4-7 razreda osnovne | Osnovna škola  | Ukupno bez škole i OŠ |
|---------------------------------------|------------|------------------|----------------|---------------------|---------------------|----------------|-----------------------|
| <b>REPUBLIKA HRVATSKA</b>             | <b>sv.</b> | <b>3.682.826</b> | <b>105.332</b> | <b>166.371</b>      | <b>414.008</b>      | <b>801.168</b> | <b>1.486.879</b>      |
| <b>%</b>                              |            |                  | <b>2,86</b>    | <b>4,52</b>         | <b>11,24</b>        | <b>21,75</b>   | <b>40,37</b>          |
| <b>Vukovarsko-srijemska županija</b>  | <b>sv.</b> | <b>165.409</b>   | <b>8.782</b>   | <b>9.244</b>        | <b>22.658</b>       | <b>43.516</b>  | <b>84.200</b>         |
| <b>%</b>                              |            |                  | 5,3            | 5,6                 | 13,7                | 26,3           | 50,9                  |
|                                       | m          | 78.454           | 1.523          | 3.272               | 8.722               | 20.243         | 33.760                |
|                                       | ž          | 86.955           | 7.259          | 5.972               | 13.936              | 23.273         | 50.440                |
| <b>Virovitičko-podravska županija</b> | <b>sv.</b> | <b>76.427</b>    | <b>2.760</b>   | <b>4.430</b>        | <b>12.280</b>       | <b>23.641</b>  | <b>43.111</b>         |
| <b>%</b>                              |            |                  | 3,6            | 5,8                 | 16,1                | 30,9           | 56,4                  |
|                                       | m          | 36.247           | 633            | 1.372               | 4.673               | 10.079         | 16.757                |
|                                       | ž          | 40.180           | 2.127          | 3.058               | 7.607               | 13.562         | 26.354                |
| <b>Požeško-slavonska županija</b>     | <b>sv.</b> | <b>68.865</b>    | <b>3.276</b>   | <b>2.870</b>        | <b>11.512</b>       | <b>18.859</b>  | <b>36.517</b>         |
| <b>%</b>                              |            |                  | 4,8            | 4,2                 | 16,7                | 27,4           | 53,0                  |
|                                       | m          | 32.716           | 712            | 864                 | 4.393               | 8.364          | 14.333                |
|                                       | ž          | 36.149           | 2.564          | 2.006               | 7.119               | 10.495         | 22.184                |

**Izvor:** Statistički ljetopis, *Rezultati popisa stanovništva 2001.g.*

<sup>55</sup> Hrvatski zavod za zapošljavanje, Analitički bilten, Zagreb, godina X, 2008., No. 2., str. 25.

**Tablica 29.** Stanovništvo staro 15 i više godina prema spolu i završenoj školi, po županijama – bez škole i osnovno školsko obrazovanje (nastavak)

| Područje                          | spol       | Ukupno         | Bez škole     | 1-3 razreda osnovne | 4-7 razreda osnovne | Osnovna škola  | Ukupno bez škole i OŠ |
|-----------------------------------|------------|----------------|---------------|---------------------|---------------------|----------------|-----------------------|
| <b>Brodsko-posavska županija</b>  | <b>sv.</b> | <b>142.037</b> | <b>6.052</b>  | <b>6.881</b>        | <b>21.030</b>       | <b>36.163</b>  | <b>70.126</b>         |
| %                                 |            |                | 4,3           | 4,8                 | 14,8                | 25,5           | 49,4                  |
|                                   | m          | 68.009         | 1.065         | 2.222               | 7.714               | 15.878         | 26.879                |
|                                   | ž          | 74.028         | 4.987         | 4.659               | 13.316              | 20.285         | 43.247                |
| <b>Osječko-baranjska županija</b> | <b>sv.</b> | <b>271.787</b> | <b>9.113</b>  | <b>11.733</b>       | <b>35.554</b>       | <b>69.328</b>  | <b>125.728</b>        |
| %                                 |            |                | 3,4           | 4,3                 | 13,1                | 25,5           | 46,3                  |
|                                   | m          | 128.474        | 1.737         | 3.472               | 12.210              | 30.197         | 47.616                |
|                                   | ž          | 143.313        | 7.376         | 8.261               | 23.344              | 39.131         | 78.112                |
| <b>Ukupno pet županija</b>        | <b>sv.</b> | <b>724.525</b> | <b>29.983</b> | <b>35.158</b>       | <b>103.034</b>      | <b>191.507</b> | <b>359.682</b>        |
| <b>Udio u ukupno (%)</b>          |            | <b>100,0</b>   | <b>4,1</b>    | <b>4,9</b>          | <b>14,2</b>         | <b>26,4</b>    | <b>49,6</b>           |
| <b>Udio u ukupno Hrvatska (%)</b> |            | <b>19,7</b>    | <b>28,5</b>   | <b>21,1</b>         | <b>24,9</b>         | <b>23,9</b>    | <b>24,2</b>           |

**Izvor:** Statistički ljetopis, *Rezultati popisa stanovništva 2001.g.*

Na području pet županija regije Panonska Hrvatska 42% stanovnika ima završeno srednje školsko obrazovanje (5,1% manje od udjela na razini Republike Hrvatske), među kojima je najviše onih sa završenom srednjom trogodišnjom školom – 25,7%, a najmanje ih je sa završenom gimnazijom – 3,6%.

Prema navedenim podacima u promatranim županijama, više je onih osoba sa završenom stručnom školom u četverogodišnjem trajanju za 1,7 postotni poen nego je to na državnoj razini.

**Tablica 30.** Stanovništvo staro 15 i više godina prema spolu i završenoj školi, po županijama – srednje školsko obrazovanje

| Područje                              | Spol       | Ukupno           | KV i VKV radnike | Stručne 4 i više godina | Gimnazija      | Ukupno srednje školsko obrazovanje |
|---------------------------------------|------------|------------------|------------------|-------------------------|----------------|------------------------------------|
| <b>REPUBLIKA HRVATSKA</b>             | <b>sv.</b> | <b>3.682.826</b> | <b>1.003.052</b> | <b>553.416</b>          | <b>176.730</b> | <b>1.733.198</b>                   |
| %                                     |            |                  | 27,2             | 15,0                    | 4,8            | 47,1                               |
| <b>Vukovarsko-srijemska županija</b>  | <b>sv.</b> | <b>165.409</b>   | <b>42.580</b>    | <b>20.371</b>           | <b>5.429</b>   | <b>68.380</b>                      |
| %                                     |            |                  | 25,7             | 12,3                    | 3,3            | 41,3                               |
|                                       | M          | 78.454           | 27.355           | 8.633                   | 2.003          | 37.991                             |
|                                       | Ž          | 86.955           | 15.225           | 11.738                  | 3.426          | 30.389                             |
| <b>Virovitičko-podravska županija</b> | <b>sv.</b> | <b>76.427</b>    | <b>18.112</b>    | <b>7.891</b>            | <b>2.337</b>   | <b>28.340</b>                      |
| %                                     |            |                  | 23,7             | 10,3                    | 3,1            | 37,1                               |
|                                       | M          | 36.247           | 12.390           | 3.478                   | 889            | 16.757                             |

## Financijska inkluzija i regionalni razvitak

|                                   |            |               |               |              |              |               |
|-----------------------------------|------------|---------------|---------------|--------------|--------------|---------------|
|                                   | Ž          | 40.180        | 5.722         | 4.413        | 1.448        | 11.583        |
| <b>Požeško-slavonska županija</b> | <b>sv.</b> | <b>68.865</b> | <b>17.076</b> | <b>8.156</b> | <b>2.053</b> | <b>27.285</b> |
| %                                 |            |               | 22,3          | 10,7         | 2,7          | 35,7          |
|                                   | M          | 32.716        | 11.465        | 3.418        | 833          | 15.716        |
|                                   | Ž          | 36.149        | 5.611         | 4.738        | 1.220        | 11.569        |

**Izvor:** Statistički ljetopis, *Rezultati popisa stanovništva 2001.g.*

**Tablica 31.** Stanovništvo staro 15 i više godina prema spolu i završenoj školi, po županijama – srednje školsko obrazovanje (nastavak)

| Područje                          | Spol       | Ukupno         | KV i VKV radnike | Stručne 4 i više godina | Gimnazija     | Ukupno srednje školsko obrazovanje |
|-----------------------------------|------------|----------------|------------------|-------------------------|---------------|------------------------------------|
| <b>Brodsko-posavska županija</b>  | <b>sv.</b> | <b>142.037</b> | <b>38.999</b>    | <b>17.098</b>           | <b>5.106</b>  | <b>61.203</b>                      |
| %                                 |            |                | 27,5             | 12,0                    | 3,6           | 43,1                               |
|                                   | M          | 68.009         | 26.742           | 6.956                   | 1.774         | 35.472                             |
|                                   | Ž          | 74.028         | 12.257           | 10.142                  | 3.332         | 25.731                             |
| <b>Osječko-baranjska županija</b> | <b>sv.</b> | <b>271.787</b> | <b>69.477</b>    | <b>38.641</b>           | <b>11.326</b> | <b>119.444</b>                     |
| %                                 |            |                | 25,6             | 14,2                    | 4,2           | 43,9                               |
|                                   | M          | 128.474        | 47.343           | 15.801                  | 4.365         | 67.509                             |
|                                   | Ž          | 143.313        | 22.134           | 22.840                  | 6.961         | 51.935                             |
| <b>Ukupno pet županija</b>        | <b>sv.</b> | <b>724.525</b> | <b>186.244</b>   | <b>92.157</b>           | <b>26.251</b> | <b>304.652</b>                     |
| <b>Udio u ukupno (%)</b>          |            |                | <b>25,7</b>      | <b>12,7</b>             | <b>3,6</b>    | <b>42,0</b>                        |
| <b>Udio u ukupno Hrvatska (%)</b> |            | <b>19,7</b>    | <b>18,6</b>      | <b>16,7</b>             | <b>14,9</b>   | <b>17,6</b>                        |

**Izvor:** Statistički ljetopis, *Rezultati popisa stanovništva 2001.g.*

Iz tablice koja slijedi indikativan je podatak da tek 8,3% stanovnika u promatranim županijama ima završeno više ili visoko školsko obrazovanje, magisterij ili doktorat (4,3% manje od udjela na razini Republike Hrvatske). Unutar spomenute skupine, najviše je onih sa završenim fakultetom – 4,6%, a najmanje sa doktoratom – 0,1%. Promatrane županije zastaju po broju osoba sa završenim fakultetom u odnosu na državnu razinu za 2,7 postotnih poena.

**Tablica 32.** Stanovništvo staro 15 i više godina prema spolu i završenoj školi, po županijama – više i visoko školsko obrazovanje, magisteriji i doktorati

| Područje                  | Spol       | Ukupno           | Viša škola, I. (VI.) i stručni studij | Fakulteti, umj. akademije i sveučilišni studij | Magisterij    | Doktorat     | Nepoznato     | Ukupno više i visoko obrazovanje, mr. i dr. |
|---------------------------|------------|------------------|---------------------------------------|--|---------------|--------------|---------------|---|
| <b>REPUBLIKA HRVATSKA</b> | <b>sv.</b> | <b>3.682.826</b> | <b>150.167</b>                        | <b>267.885</b>                                 | <b>12.539</b> | <b>7.443</b> | <b>24.715</b> | <b>462.749</b>                              |

## Financijska inkluzija i regionalni razvitak

|                                       |            |                |              |              |            |            |             |              |
|---------------------------------------|------------|----------------|--------------|--------------|------------|------------|-------------|--------------|
| <b>%</b>                              |            |                | <b>4,1</b>   | <b>7,3</b>   | <b>0,3</b> | <b>0,2</b> | <b>0,7</b>  | <b>12,6</b>  |
| <b>Vukovarsko-srijemska županija</b>  | <b>Sv.</b> | <b>165.409</b> | <b>4506</b>  | <b>6242</b>  | <b>160</b> | <b>37</b>  | <b>1884</b> | <b>12829</b> |
| <b>%</b>                              |            |                | 2,7          | 3,8          | 0,1        | 0,0        | 1,1         | 7,8          |
|                                       | M          | 78.454         | 2375         | 3295         | 104        | 29         | 900         | 6703         |
|                                       | Ž          | 86.955         | 2131         | 2947         | 56         | 8          | 984         | 6126         |
| <b>Virovitičko-podravsko županija</b> | <b>Sv.</b> | <b>76.427</b>  | <b>1.713</b> | <b>2.596</b> | <b>63</b>  | <b>19</b>  | <b>585</b>  | <b>4.976</b> |
| <b>%</b>                              |            |                | 2,2          | 3,4          | 0,1        | 0,0        | 0,8         | 6,5          |
|                                       | M          | 36.247         | 946          | 1.444        | 39         | 13         | 291         | 2.733        |
|                                       | Ž          | 40.180         | 767          | 1.152        | 24         | 6          | 294         | 2.243        |
| <b>Požeško-slavonska županija</b>     | <b>Sv.</b> | <b>68.865</b>  | <b>1.875</b> | <b>2.665</b> | <b>84</b>  | <b>16</b>  | <b>423</b>  | <b>5.063</b> |
| <b>%</b>                              |            |                | 2,7          | 3,9          | 0,1        | 0,0        | 0,6         | 7,4          |
|                                       | M          | 32.716         | 984          | 1.418        | 58         | 15         | 192         | 2.667        |
|                                       | Ž          | 36.149         | 891          | 1.247        | 26         | 1          | 231         | 2.396        |

**Izvor:** Statistički ljetopis, *Rezultati popisa stanovništva 2001.g.*

**Tablica 33.** Stanovništvo staro 15 i više godina prema spolu i završenoj školi, po županijama – više i visoko školsko obrazovanje, magisteriji i doktorati (nastavak)

| Područje                          | Spol       | Ukupno         | Viša škola, I. (VL) i stručni studij | Fakulteti, umj. akademije i sveučilišni studij | Magisterij   | Doktorat   | Nepoznato    | Ukupno više i visoko obrazovanje, mr. i dr. |
|-----------------------------------|------------|----------------|--------------------------------------|--|--------------|------------|--------------|---|
| <b>Brodsko-posavska županija</b>  | <b>Sv.</b> | <b>142.037</b> | <b>3.819</b>                         | <b>5.735</b>                                   | <b>199</b>   | <b>53</b>  | <b>902</b>   | <b>10.708</b>                               |
| <b>%</b>                          |            |                | 2,7                                  | 4,0  | 0,1          | 0,0        | 0,6          | 7,5   |
|                                   | M          | 68.009         | 1.985                                | 3.971  | 132          | 40         | 430          | 6.558                                       |
|                                   | Ž          | 74.028         | 1.834                                | 2.664  | 67           | 13         | 472          | 5.050                                       |
| <b>Osječko-baranjska županija</b> | <b>Sv.</b> | <b>271.787</b> | <b>7.865</b>                         | <b>16.067</b>                                  | <b>645</b>   | <b>339</b> | <b>1.699</b> | <b>26.615</b>                               |
| <b>%</b>                          |            |                | 2,9                                  | 5,9  | 0,2          | 0,1        | 0,6          | 9,8   |
|                                   | M          | 128.474        | 3.912                                | 7.948  | 418          | 236        | 835          | 13.349                                      |
|                                   | Ž          | 143.313        | 3.953                                | 8.119  | 227          | 103        | 864          | 13.266                                      |
| <b>Ukupno pet županija</b>        | <b>Sv.</b> | <b>724.525</b> | <b>19.778</b>                        | <b>33.305</b>                                  | <b>1.151</b> | <b>464</b> | <b>5.493</b> | <b>60.191</b>                               |
| <b>Udio u ukupno (%)</b>          |            |                | <b>2,7</b>                           | <b>4,6</b>                                     | <b>0,2</b>   | <b>0,1</b> | <b>0,8</b>   | <b>8,3</b>                                  |
| <b>Udio u ukupno Hrvatska (%)</b> |            | <b>19,7</b>    | <b>13,2</b>                          | <b>12,4</b>                                    | <b>9,2</b>   | <b>6,2</b> | <b>22,2</b>  | <b>13,0</b>                                 |

**Izvor:** Statistički ljetopis, *Rezultati popisa stanovništva 2001.g.*

Benchmarking (*sa engleskog – sustavno vrednovanje*) sa državama u našem okruženju na pojedinačnoj razini ali i sa prosjekom EU-27, udjel visokoobrazovanih u stanovništvu pokazuje zaostajanje Republike Hrvatske.

Tako smo po udjelu visokoobrazovanih osoba od 25 do 54 godine sa udjelom od 16,9% pozicionirani na dnu ljestvice zemalja Europske unije, ispred Portugala, Češke, Slovačke, Italije, Malte i Rumunjske.<sup>56</sup>

Kada promatramo udjel visokoobrazovanih mladih osoba od 25 do 29, pozicija nam je ista samo su iza nas Rumunjska, Slovačka, Italija, Češka, Njemačka i Austrija, s tim da smo po udjelu muškaraca posljednji.<sup>57</sup>

Kako je gospodarski rast tijekom duljeg razdoblja u velikoj mjeri određen razinom obrazovanja stanovništva i sadržajem obrazovanja<sup>58</sup>, iznimno je važno uskladiti srednjoškolsko obrazovanje, ali i započeti Bolonjski proces što prije uskladiti s potrebama s tržišta rada.

**Tablica 34.** Radna snaga u pet slavonskih županija regije Panonska Hrvatska

| Županija      | 2004.          |               |                | 2005.          |               |                | 2006.          |               |                |
|---------------|----------------|---------------|----------------|----------------|---------------|----------------|----------------|---------------|----------------|
|               | Zaposleni      | Nezaposleni   | Radna snaga    | Zaposleni      | Nezaposleni   | Radna snaga    | Zaposleni      | Nezaposleni   | Radna snaga    |
| <b>OBŽ</b>    | 86.906         | 32.482        | 119.388        | 88.834         | 32.120        | 120.954        | 91.384         | 30.176        | 121.560        |
| <b>PSŽ</b>    | 20.659         | 15.876        | 36.535         | 20.816         | 15.911        | 36.727         | 20.679         | 15.339        | 36.018         |
| <b>VPŽ</b>    | 23.453         | 5.517         | 28.970         | 23.325         | 5.470         | 28.795         | 23.182         | 5.477         | 28.659         |
| <b>BPŽ</b>    | 38.055         | 9.716         | 47.771         | 37.953         | 9.822         | 47.775         | 38.510         | 9.484         | 47.994         |
| <b>VSŽ</b>    | 39.269         | 20.183        | 59.452         | 40.846         | 19.611        | 60.457         | 42.134         | 18.477        | 60.611         |
| <b>Ukupno</b> | <b>208.342</b> | <b>83.774</b> | <b>292.116</b> | <b>211.774</b> | <b>82.934</b> | <b>294.708</b> | <b>215.889</b> | <b>78.954</b> | <b>294.843</b> |
| <b>%</b>      | <b>71,3</b>    | <b>28,7</b>   | <b>100,0</b>   | <b>71,9</b>    | <b>28,1</b>   | <b>100,0</b>   | <b>73,2</b>    | <b>26,8</b>   | <b>100,0</b>   |

**Izvor:** Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje i Hrvatski zavod za zapošljavanje, izračuni autorice

<sup>56</sup> Hrvatski zavod za zapošljavanje, Analitički bilten, Zagreb, godina XI, No. 2, 2009., str.17.

<sup>57</sup> Hrvatski zavod za zapošljavanje, Analitički bilten, Zagreb, godina XI, No. 2, 2009., str.19.

<sup>58</sup> Ibid, str. 20

**Tablica 35.** Radna snaga u pet slavonskih županija regije Panonska Hrvatska (nastavak)

| Županija      | 2007.          |               |                | 2008.          |               |                |
|---------------|----------------|---------------|----------------|----------------|---------------|----------------|
|               | Zaposleni      | Nezaposleni   | Radna snaga    | Zaposleni      | Nezaposleni   | Radna snaga    |
| <b>OBŽ</b>    | 96.469         | 27.806        | 124.275        | 97.990         | 25.633        | 123.623        |
| <b>PSŽ</b>    | 21.025         | 14.218        | 35.243         | 20.645         | 12.797        | 33.442         |
| <b>VPŽ</b>    | 24.424         | 5.026         | 29.450         | 24.110         | 4.829         | 28.939         |
| <b>BPŽ</b>    | 41.642         | 8.600         | 50.242         | 42.391         | 7.729         | 50.120         |
| <b>VSŽ</b>    | 45.731         | 17.590        | 63.321         | 46.420         | 16.380        | 62.800         |
| <b>Ukupno</b> | <b>229.291</b> | <b>73.239</b> | <b>302.530</b> | <b>231.556</b> | <b>67.368</b> | <b>298.924</b> |
| <b>%</b>      | 75,8           | 24,2          | 100,0          | 77,5           | 22,5          | 100,0          |

**Izvor:** Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje i Hrvatski zavod za zapošljavanje, izračuni autorice

Udjel zaposlenih osoba u radnoj snazi povećavao se tijekom godina, a istovremeno se smanjivao broj nezaposlenih, osim u prethodnom razdoblju. Republika Hrvatska je prema stopi aktivnosti (*stopa aktivnosti pokazuje participaciju stanovništva u radnoj snazi*) visokoobrazovanog stanovništva od 25 do 54 godine s udjelom od 93,4% na 10. mjestu među EU-27. Relativno visokoj poziciju Hrvatske u odnosu na ostale pokazatelje i usporedbe doprinosi visoka stopa aktivnosti žena od 93,2% koja je veća jedino u Sloveniji i Portugalu.<sup>59</sup> Veća stopa aktivnosti žena posljedica je povećanja njihovog udjela u aktivnom stanovništvu, njihove povećane razine obrazovanosti, ali i većeg razvoja sektora usluga.

Kako je već navedeno, primat u broju evidentiranih nezaposlenih osoba već godinama „drže“ osobe sa završenom srednjom školom, a zatim najveći udjel imaju one bez škole i završenom osnovnom školom. Takvo stanje nalaže poduzimanje hitnih mjera uključivanja u obrazovanje, no, stvari nisu jednostavne. Naime, postoji niz objektivnih i subjektivnih prepreka za uključivanje nezaposlenih osoba u sustav cjeloživotnog obrazovanje kao što su:

1. slaba motivacija,
2. izostanak potpore u obitelji,

slaba dostupnost obrazovnih institucija, posebno seoskoj populaciji, visoka cijena obrazovanja, od 1.000 kn za osposobljavanje do 8.000 kn za stjecanje stručne spreme (posebno je velika prepreka za nezaposlene) i

<sup>59</sup> Hrvatski zavod za zapošljavanje, Analitički bilten, Zagreb, godina XI, No. 2, 2009., str.21.



loša prometna povezanost sela i gradova.

Trenutno ne postoji istraživanje o tome koliko poslodavci s područja promatranih županija ulažu u obrazovanje svojih zaposlenika. No, kako bi povezali tvrtke/obrtne s raspoloživom radnom snagom na području županije, poslodavcima olakšali posao regrutiranja kadrova, te istovremeno, posloprimcima, koji traže svoje prilike za zaposlenje omogućili jednostavniji pristup većem broju poslodavaca, koji zapošljavaju radnike njihovih kvalifikacija, Hrvatski zavod za zapošljavanje organizirao je u 2008. i 2009. Sajmove poslova u svim županijskim središtima. Poslodavci su prihvatili ovakav način prezentacije i prema odgovorima nakon provedene ankete, iznimno su zadovoljni idejom Sajma i njegovom organizacijom. Iako poslodavci koji su bili prisutni na Sajmu nemaju odjele ljudskih potencijala, na Sajmu su zaprimili velik broj životopisa te na taj način stvarajući vlastitu bazu potencijalnih zaposlenika učinili prvi korak prema organiziranjem odabiru budućih zaposlenika.

**Tablica 36.** Pregled broja izlagača i posjetitelja te namjera poslodavaca vezano uz zapošljavanje na Sajmovima poslova u 2008. i 2009. godini po županijama

| Godina | Županija            | Broj izlagača | Broj tvrtki i obrta koji su sudjelovali na sajmu | Broj partnera | Broj posjetitelja (procjena PS) | Na bazi analize evaluacijskih listića |   |
|--------|---------------------|---------------|--|---------------|---------------------------------|---------------------------------------|---|
|        |                     |               |  |               |                                 | Broj prikupljenih životopisa          | Broj koji poslodavci namjeravaju zaposliti u slijedećih 6 mjeseci |
| 2008.  | OBŽ                 | 56            | 37   | 19            | 2200                            | 2608                                  | 246   |
|        | BPŽ                 | 35            | 30   | 5             | 1534                            | 843                                   | -   |
|        | PSŽ                 | 38            | 24   | 10            | 400                             | 255                                   | 118   |
|        | VPŽ                 | 38            | 27   | 0             | 700                             | 582                                   | 114   |
|        | VSŽ                 | 116           | 69   | 40            | 2200                            | 2494                                  | 388   |
|        | <b>Ukupno 2008.</b> | <b>283</b>    | <b>187</b>                                       | <b>74</b>     | <b>7034</b>                     | <b>6782</b>                           | <b>866</b>  |
| 2009.  | OBŽ                 | 62            | 40   | 22            | 2500                            | 1892                                  | 222   |
|        | BPŽ                 | 44            | 29   | 15            | 2100                            | 897                                   | -   |
|        | PSŽ                 | 32            | 27   | 2             | 450                             | 322                                   | 123   |
|        | VPŽ                 | 39            | 25   | 0             | 600                             | 554                                   | 47  |
|        | VSŽ                 | 116           | 87   | 20            | 2900                            | 3295                                  | 679   |
|        | <b>Ukupno 2009.</b> | <b>293</b>    | <b>208</b>                                       | <b>59</b>     | <b>8550</b>                     | <b>6960</b>                           | <b>2124</b>   |

**Izvor:** Hrvatski zavod za zapošljavanje, Izvješća o provedenim sajmovima, prilagođeno

Naravno, da „krivnju“ za zaostajanje promatranih županija, po pitanju obrazovanosti radne snage, ne snose samo poslodavci, tu je i inertnost zaposlenih i nezaposlenih, te općenito niska razina svijesti o potrebi obrazovanja. Naime, u novim tržišnim uvjetima globalizacije i potrebe za povećanjem produktivnosti, a time i konkurentnosti, potrebno je stalno zaposlenje zamijeniti stalnom zapošljivošću. To je moguće jedino stalnim i kontinuiranim ulaganjem u podizanje kompetencija radnika.

Kako bi barem donekle uskladili ponudu i potražnju, na našem lokalnom tržištu, Hrvatski zavod za zapošljavanje, putem poticajnih mjera za zapošljavanje i obrazovanje u okviru Nacionalnog plana za poticanje zapošljavanja, obrazuje nezaposlene osobe za deficitarna zanimanja, ali pomaže i poslodavcima ukoliko mijenjaju tehnološki proces proizvodnje, osposobiti zaposlenike za rad s novim tehnologijama, kako ne bi došlo do otpuštanja radnika i njihovog „pada“ u dugotrajnu nezaposlenost. Osim obrazovanja koje Zavod provodi samostalno u okviru aktivne politike zapošljavanja, tu su i obrazovanja koja se odvijaju u sklopu raznih projekata te u suradnji s jedinicama lokalne samouprave (JLS).

Aktivnost lokalne samouprave i briga za razvoj ljudskih potencijala, na lokalnoj razini, vidljiva je na primjeru gradova Vukovara i Osijeka. Naime, gradovi Vukovar te županija Osječko-baranjska u suradnji sa Zavodom za zapošljavanje već treću godinu za redom provode osposobljavanja nezaposlenih. Suradnja se odnosi na podizanje vještina nezaposlenih osoba u radu na računalu kroz osposobljavanje za: ECDL tečaj, web dizajnera, grafičkog dizajnera, sistemskog i mrežnog administratora i računalnog programera te osposobljavanje za različita deficitarna zanimanja.

Ukupno je u organizaciji Zavoda na području pet slavonskih županija obrazovano 3.510 nezaposlenih osoba od čega je 3.036 uključeno u program zapošljavanja kroz mjere aktivne politike zapošljavanja, a 474 u obrazovanje provedeno u suradnji s jedinicama lokalne samouprave, Županijom Osječko-baranjskom i Gradom Vukovarem. Vidljivo je također da potrebu participiranja u podizanju razine vještina svojih stanovnika nisu prepoznale sve jedinice lokalne samouprave, što također govori o mogućnostima razvoja pojedinih gradova i pripadajućih naselja.

Podaci pokazuju povećanje broja nezaposlenih uključenih u obrazovanje koje je organizirao Zavod za više od 5 puta od 2006. do 2008. godine. Ako ukupnom broju nezaposlenih uključenih u obrazovanje koje je organizirao Zavod dodamo i one koji su uključeni kroz projekte suradnje sa jedinicama lokalne samouprave, tada je njihov broj porastao za više od 7 puta. Iz ovoga se može zaključiti da je porast broja nezaposlenih koji se u razdoblju trajanja nezaposlenosti uključuje u obrazovanje u velikom

porastu. Cilj je osigurati brzi povratak na tržište rada, kroz ulaganje u stjecanje vještina traženih na tržištu.

**Tablica 37.** Obrazovanje nezaposlenih osoba u organizaciji Zavoda na području pet slavonskih županija od 2006. do 2009. godine

| Županija      | Broj nezaposlenih uključenih u obrazovanje |            |            |             | JLS<br>2006.-2009. |
|---------------|--|------------|------------|-------------|--------------------|
|               | 2006.                                      | 2007.      | 2008.      | 2009.       |                    |
| <b>OBŽ</b>    | 73   | 275        | 211        | 457         | 302                |
| <b>BPŽ</b>    | 61   | 282        | 198        | 191         | -                  |
| <b>PSŽ</b>    | 12   | 68         | 25         | 67          | -                  |
| <b>VPŽ</b>    | 44   | 137        | 171        | 137         | -                  |
| <b>VSŽ</b>    | 19   | 185        | 167        | 256         | 172                |
| <b>Ukupno</b> | <b>209</b>                                 | <b>947</b> | <b>772</b> | <b>1108</b> | <b>474</b>         |

**Izvor:** Hrvatski zavod za zapošljavanje, prilagođeno

Planovi uključivanja nezaposlenih u obrazovanje temelje se na podacima o broju traženih radnika čije zapošljavanje nije realizirano zbog deficita traženog zanimanja te podataka o planiranom zapošljavanju iz Ankete poslodavaca. Anketa poslodavaca je instrument istraživanja tržišta rada, koju Zavod provodi jednom godišnje na odabranom uzorku poslodavaca.

Rast nezaposlenosti ove je godine (2010.) usporen u odnosu na prethodnu godinu – rast broja nezaposlenih na godišnjoj razini prošle je godine u kolovozu bio 14,4 % a ove godine 12,9 %, u rujnu prošle godine 16,6 % a ove 11,7 %, u listopadu prošle godine 19,6 % a ove godine 11,4 %, da bi se u studenome 2010. nastavio tijekom usporenijeg rasta nezaposlenosti po stopi od 10,4 % u odnosu na 21,1 % godinu prije.<sup>60</sup>

Zabrinjavajući je podatak da je krajem studenoga 2010. godine u Zavodu evidentirano 312.350 nezaposlenih osoba, odnosno 7.871 osoba (2,6 %) više nego prethodni mjesec, a 29.414 osoba (10,4 %) više nego u studenome 2009. godine.

<sup>60</sup> [http://www.hzz.hr/DocSlike/PR\\_20101209.pdf](http://www.hzz.hr/DocSlike/PR_20101209.pdf) (22.12.2010.)

## **Zaključak**

Prikazom stanja ljudskih potencijala na razini države i promatranog područja vidljivo je da zaostaje za modernim trendovima strateškog upravljanja ljudskim potencijalima na području pet slavonskih županija.

Za pozicioniranje na globalnom tržištu, povećanje konkurentnosti i gospodarski rast značajne su, između ostalog, i osobine tržišta rada te struktura i kvaliteta radne snage.

Radnu snagu promatranog područja obilježava starenje stanovništva, negativan prirodni prirast, ali i snažna migracijska kretanja. Unatoč visokoj nezaposlenosti, pojedine industrije već danas osjećaju nedostatak radne snage koju nadoknađuju zapošljavanjem radnika iz inozemstva, pokazujući pri tome kako Hrvatska u skoroj budućnosti mora računati i na moguće poteškoće nedovoljne ponude radne snage.

Potrebno je promovirati potrebu cjeloživotnog učenja. Posebno je potrebno raditi na motiviranju i ohrabrivanju zaposlenih, ali i dugotrajno nezaposlenih osoba na uključivanje u obrazovanje i stjecanje izgubljenih ili nekih novih znanja.

U svijetu je već prihvaćena činjenica da ljudski kapital predstavlja glavno oruđe konkurentske sposobnosti na globalnom tržištu.

Učinkovito društvo koje svoje konkurentske prednosti gradi na znanju mora imati fleksibilno tržište rada, primjerenu razinu sigurnosti i zaštite radnika, ali i sustav koji stalno potiče i nagrađuje ulaganja u znanje, stoga ljudi, njihove potrebe, motivacija i zadovoljstvo postaju središtem pažnje menadžmenta ljudskih potencijala.

---

# Financijska inkluzija i regionalni razvitak

---

## **4. FINANCIJSKI POTENCIJAL FINANCIJSKI UGROŽENOG STANOVNIŠTVA - REZULTATI ANKETE**

---

Prof.dr.sc. Branko Matić  
Hrvoje Serdarušić, dipl.oec.

---



## **Financijska inkluzija pojedinca**

Prosperitet i bogatstvo pojedine države u velikoj mjeri odražava razvijenost njenih regija, odnosno u konačnici financijska snaga pojedinca. Tako je moguće uočiti da je socijalna država ona koja ima senzibilitet prema financijski marginalnom stanovništvu. Financijska isključenost/uključenost kao osnovno polazište društvene participacije svakog pojedinca sve više dobiva na značaju.

Financijsku isključenost moguće je definirati kao jaz između potreba i potražnje određenih društvenih skupina za ponudom osnovnih financijskih usluga kreditnih institucija<sup>61</sup>.

Ona se odnosi na problem participacije pojedinca u financijskom sektoru kroz poteškoće u dobivanju i korištenju financijskih usluga. Razloge potpune ili smanjene financijske isključenosti stanovništva moguće je tražiti u njihovoj marginalnoj participaciji u financijskom sustavu. Razlozi tomu su nedostatni osobni prihodi, odnosno prihodi domaćinstva, izmijenjene okolnosti na strani prihoda u određenom vremenu (ispad dijela ili ukupnih prihoda) odnosno nedovoljno poznavanje financijskih zakonitosti, slaba edukacija u segmentu osobnih financija te stavovi pojedinaca glede osobnih financija.

## **Financijski potencijal financijski ugroženog stanovništva – rezultati ankete**

Istraživanje je provedeno putem ankete na području Istočne Hrvatske u rujnu 2010. Uzorak je imao slijedeća osnovna obilježja. Ukupno je anketirano 443 ispitanika. Anketni upitnik je strukturiran iz četiri dijela (obuhvat ankete) i to: osnovna obilježja uzorka, financijska inkluzija ispitanika, stanje sadašnjih i očekivanih financijskih obveza ispitanika te pitanja vezana za stavove ispitanika glede osobnih financija.

Ciljna je skupina obuhvaćala zaposlene i nezaposlene osobe, umirovljeničku populaciju, studente i ostale osobe.

Cilj ankete bio je istražiti one elemente vezane za financijsku inkluziju stanovništva Istočne Hrvatske koji nisu obuhvaćeni standardnim statističkim istraživanjima. Ujedno su istraženi i stavovi ispitanika vezano za njihove osobne financije i to njihov odnos prema osobnim financijama,

---

<sup>61</sup> <http://www.hm-treasury.gov.uk> (25.11.2010.)

pristup zaduživanju, te utvrđivanje (rangiranje) elemenata koji su presudni pri takvim aktivnostima.

Temeljna hipoteza koja je postavljena prilikom istraživanja je:

gospodarsko zaostajanje Istočne Hrvatske u odnosu na druge dijelove zemlje uvjetuje i niži stupanj inkluzije stanovništva u financijski sustav.

### Spolna i životna dob ispitanika

Životna dob ispitanika podijeljena je u pet skupina. Najbrojniju skupinu ispitanika čine ispitanici životne dobi u rasponu od 19-24 godine te oni čine 77,4% ukupno anketirane populacije. Slijedi dobna skupina ispitanika od 25 do 35 godina sa udjelom od 10,2% u ukupnim ispitanicima. Treću dobnu skupinu prema zastupljenosti uzorka čine osobe stare između 36 i 55 godina, sa 7,4% udjela. Dobna skupina od 56 do 65 godina te osobe starije od 65 godina čine 3,2%, odnosno 1,8 % ukupno anketiranih osoba. (Tablica 38.)

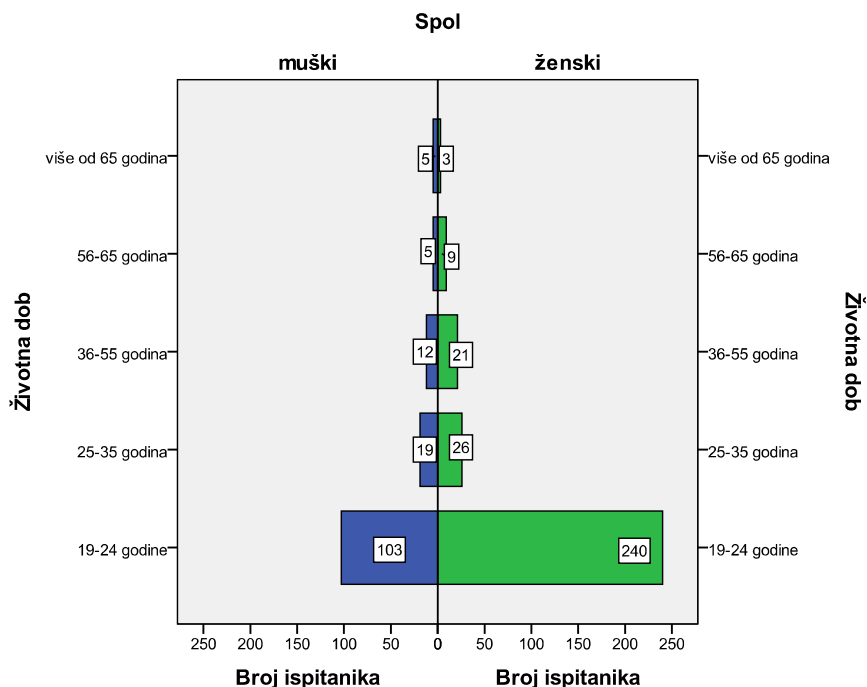
**Tablica 38.** Dobna i spolna struktura uzorka

|        |               | Životna dob     |                 |                 |                 |                      | Ukupno |
|--------|---------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------------|--------|
|        |               | 19-24<br>godine | 25-35<br>godina | 36-55<br>godina | 56-65<br>godina | više od<br>65 godina |        |
| Spol   | Odgovora      | 103             | 19              | 12              | 5               | 5                    | 144    |
|        | muški % Spol  | 71,5%           | 13,2%           | 8,3%            | 3,5%            | 3,5%                 | 100,0% |
|        | % Životna dob | 30,0%           | 42,2%           | 36,4%           | 35,7%           | 62,5%                | 32,5%  |
|        | Odgovora      | 240             | 26              | 21              | 9               | 3                    | 299    |
|        | ženski % Spol | 80,3%           | 8,7%            | 7,0%            | 3,0%            | 1,0%                 | 100,0% |
|        | % Životna dob | 70,0%           | 57,8%           | 63,6%           | 64,3%           | 37,5%                | 67,5%  |
| Ukupno | Odgovora      | 343             | 45              | 33              | 14              | 8                    | 443    |
|        | % Spol        | 77,4%           | 10,2%           | 7,4%            | 3,2%            | 1,8%                 | 100,0% |
|        | % Životna dob | 100,0%          | 100,0%          | 100,0%          | 100,0%          | 100,0%               | 100,0% |

Analizirajući uzorak prema spolu moguće je uočiti da je u ukupno anketiranim osobama 144 muškaraca te 299 žena. Postotna disperziranost ispitanika u odnosu spola prema životnoj dobi razlikuje se 2,3 puta u korist žena za dobnu skupinu od 19 do 24 godine života, dok je za ostale skupine uglavnom podjednak odnos. (Grafikon 6.)

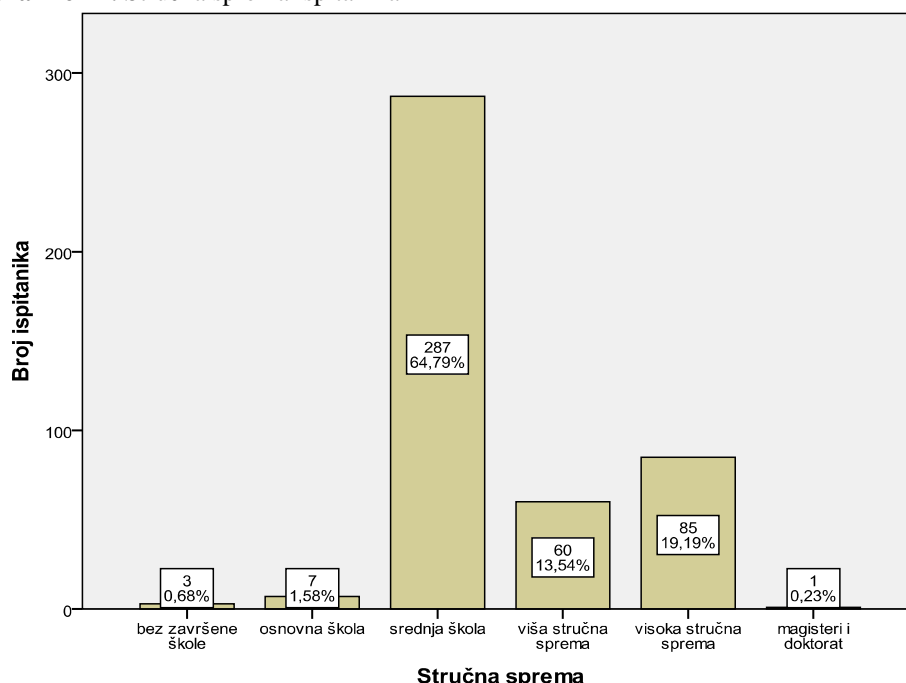


**Grafikon 6.** Odnos ispitanika prema životnoj dobi i spolu



Stupanj obrazovanja ispitanika strukturiran je u šest kategorija i to: bez završene škole, završena samo osnovna škola, završena srednja škola, završena viša škola te završen fakultet te magisterij i doktorat znanosti. Srednju školu ima završeno 287 ispitanika ili 64,79%, slijede ispitanici sa završenom visokom školom 85 ispitanika ili 19,19% udjelom, te ispitanici sa završenim fakultetom njih 60 ili 13,54%. Bez stručne spreme je 3 ispitanika ili 0,68%, a sa završenom samo osnovnom školom je 7 ispitanika ili 1,58%. Jedan ispitanik ima završen magisterij i doktorat znanosti te čini 0,23% ukupne anketirane populacije. (Grafikon 7.)

**Grafikon 7.** Stručna sprema ispitanika



### Dostatnost prihoda glede razine zadovoljenja potreba

Istražujući razinu zadovoljenja potreba analizirani su izvori prihoda, njihova visina te dostatnost istih u zadovoljavanju pojedinih životnih potreba kao i način primanja tih prihoda. Ispitanici su se izjašnjavali glede vrste prihoda koje ostvaruju s pet mogućnosti, s tim da su mogli navesti i više od jednog izvora prihoda. Visina prihoda raspoređena je u šest kategorija (prihodi iz plaća, mirovina, raznih oblika stipendija, socijalne pomoći te ostali izvori prihoda). Ispitanici su imali mogućnost ocjene dostatnosti ostvarenih prihoda glede zadovoljenja svojih potreba (tri mogućnosti) te su se mogli izjašnjavati o načinu primanja tih prihoda – uključenost u bankarski sustav (tri mogućnosti).

Na pitanje o izvoru prihoda koje ostvaruju za život dalo je odgovor 430 ispitanika, a 13 ispitanika je odbilo dati odgovor. Najznačajniji udio zauzimaju ostali izvori prihoda sa 39,1% udjela, a oni su predstavljeni kao džeparac, razne naknade, honorare i drugo. Plaću kao isključivi oblik osobnih prihoda navelo je 28,1% anketiranih ispitanika. Stipendije zauzimaju treće mjesto sa 17,4% kao isključivi oblik prihoda za život. Mirovine kao jedini i isključivi oblik prihoda koristi 7,2% anketirane

populacije, a socijalnu pomoć 1,4%. Većina ispitanika ima jedan izvor prihoda (93,3%), a dio ispitanika ima više izvora prihoda (do tri).(Tablica 39.)

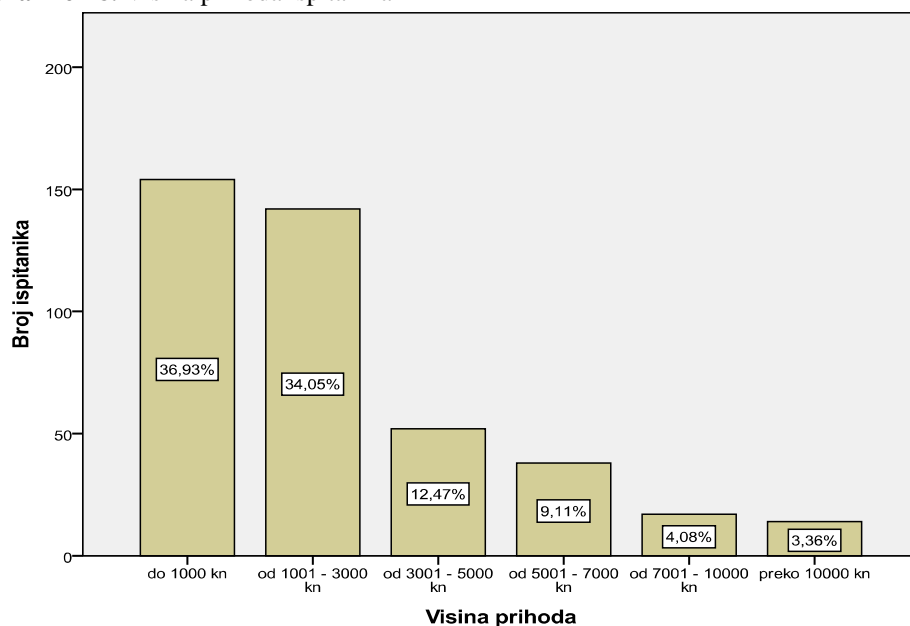
**Tablica 39.** Izvori prihoda ispitanika

| Izvor prihoda za život       | Broj odgovora | Postotak | Korigirani postotak* | Kumulativni postotak |
|------------------------------|---------------|----------|----------------------|----------------------|
| plaća                        | 121           | 27,3     | 28,1                 | 28,1                 |
| plaća i mirovina             | 2             | ,5       | ,5                   | 28,6                 |
| plaća, mirovina i stipendija | 2             | ,5       | ,5                   | 29,1                 |
| plaća i stipendija           | 7             | 1,6      | 1,6                  | 30,7                 |
| plaća i ostalo               | 4             | ,9       | ,9                   | 31,6                 |
| mirovina                     | 31            | 7,0      | 7,2                  | 38,8                 |
| mirovina i stipendija        | 1             | ,2       | ,2                   | 39,1                 |
| mirovina i ostalo            | 3             | ,7       | ,7                   | 39,8                 |
| stipendija                   | 75            | 16,9     | 17,4                 | 57,2                 |
| stipendija i ostalo          | 10            | 2,3      | 2,3                  | 59,5                 |
| socijalna pomoć              | 6             | 1,4      | 1,4                  | 60,9                 |
| ostalo                       | 168           | 37,9     | 39,1                 | 100,0                |
| Ukupno                       | 430           | 97,1     | 100,0                |                      |
| bez odgovora                 | 13            | 2,9      |                      |                      |
| Ukupno                       | 443           | 100,0    |                      |                      |

\* Korigirani postotak uključuje samo one koji su odgovorili na postavljeno pitanje

Prihode u visini do 1000 kuna ostvaruje preko trećine ispitanika (36,93%), a prihode od 1001 do 3000 kuna njih 34,05%. Oni zajedno čine 70,98% anketirane populacije. Nešto izdašnije prihode u rasponu od 3001 do 5000 kuna ima 12,47% anketiranih, dok 9,11% ostvaruje prihode od 5001 do 7.000 kuna. Značajno je uočiti da samo 7,44% anketiranih prelazi prag od 7.001 kune mjesečnih prihoda, dok preko 10.000 kuna kao prihod ima samo 3,36% ispitanika. Ova raspodjela visine prihoda ukazuje na stanje financijskog potencijala stanovništva na anketiranom području. (Grafikon 8.)

**Grafikon 8.** Visina prihoda ispitanika

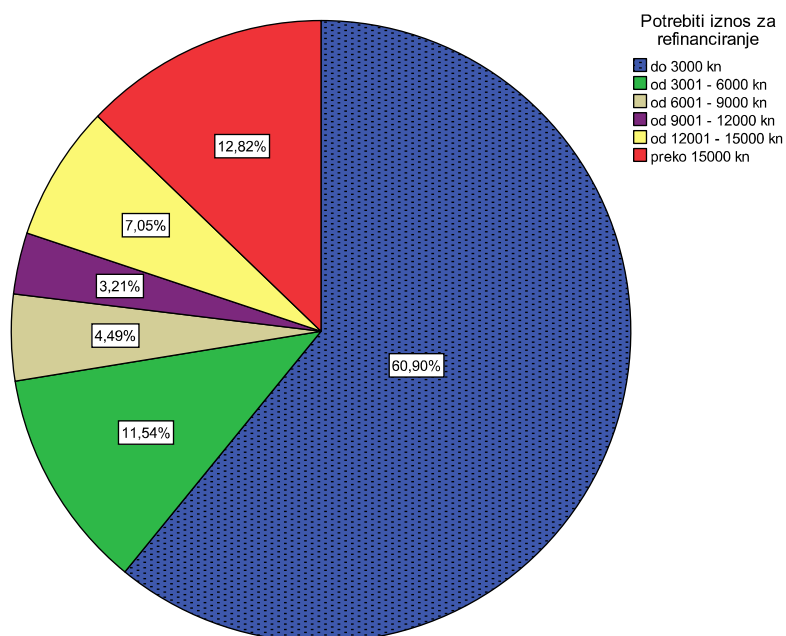


## Razina zaduženja ispitanika i njihova financijska inkluzija

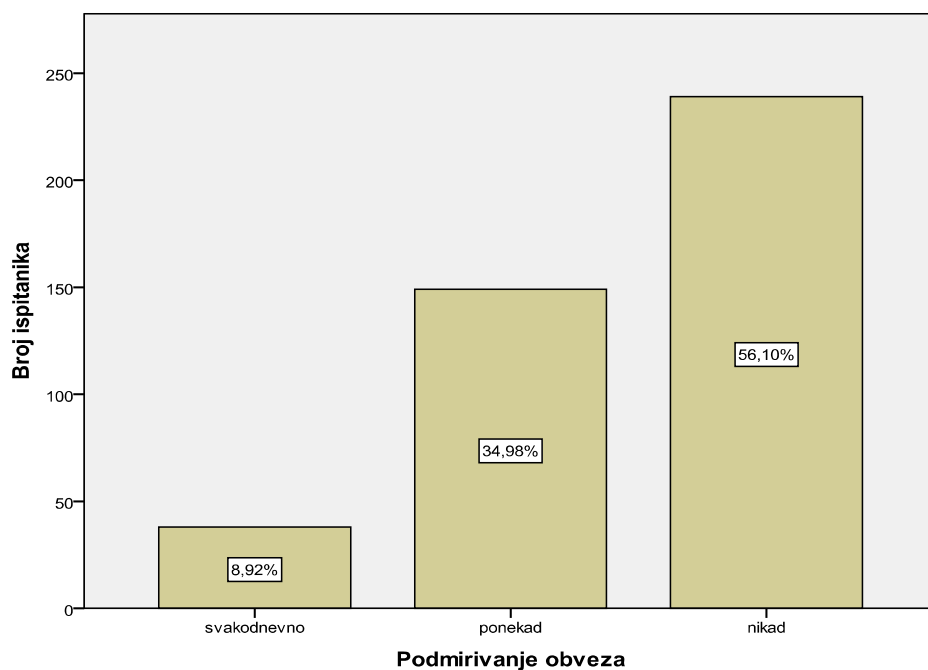
Visina zaduženja ispitanika praćena je kroz pitanje o trenutnoj zaduženosti (šest razina), te kroz pitanje o mogućnostima ispitanika u svezi podmirenja njihovih svakodnevnih obveza (3 mogućnosti). Dobiveni rezultati ukazuju da 60,9% anketiranih osoba nije previše zaduženo. Njihovo zaduženje iznosi do 3.000 kuna. Od ostalih ispitanika, njih 11,54% zaduženo je do 6.000 kuna, 4,49% ispitanika izjasnilo se o iznosu svojih dugova u rasponu od 6.000 od 9.000 kuna, dok 3,21% osoba u uzorku za podmirenje svojih dugova treba do 12.000 kuna. Ostatak anketiranih njih 19,87% čini skupinu koja bi za saniranje svoje financijske situacije trebala između 12.000 i 15.000 kuna (7,05%), odnosno preko 15.000 kuna njih 12,82%. (Grafikon 9.)

S problemom podmirivanja svojih svakodnevnih obveza susreće se 8,92% ispitanika, dok njih 34,98% ponekad ima problema oko urednog podmirivanja vlastitih obveza. Iz dobivenih rezultata moguće je zaključiti da većina anketiranih 56,10% nema problema s urednim izmirivanjem svojih obveza, a razlog tomu je kvalitetno i odgovorno upravljanje osobnim financijama. (Grafikon 10.)

**Grafikon 9. Potrebiti iznos za refinanciranje dugova**

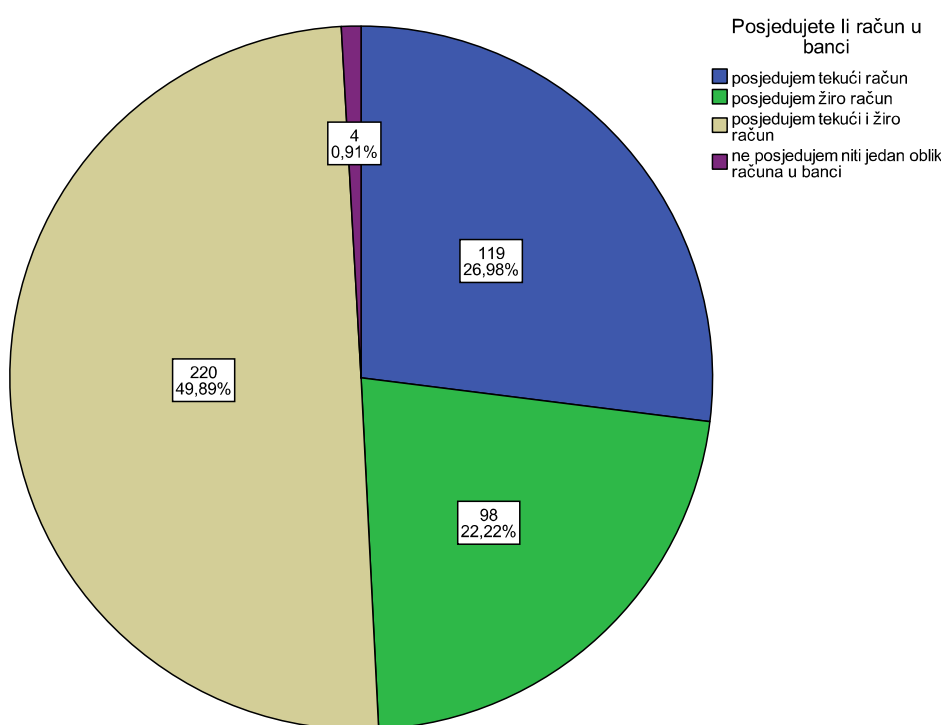


**Grafikon 10. Nemogućnost vraćanja i podmirivanja svakodnevnih obveza**



Financijska inkluzija praćena je kroz pitanje o posjedovanju i vrsti računa u banci. Na ovo pitanje odgovorio je 441 ispitanik dok 2 ispitanika nisu ponudila odgovor. Shodno dobivenim rezultatima 99,09% ispitanika je uključeno te participira u bankovnom sustavu. Gotovo polovica 49,89% posjeduje tekući i žiro račun, nešto više od četvrtine, njih 26,98% participira u financijskom sustavu putem tekućeg računa, a 22,22% putem žiro računa. U svakodnevnom životu financijsku isključenost ima 0,91% anketiranih koji nemaju nikakav oblik računa u banci, te samim tim predstavljaju potencijalno ugroženu društvenu kategoriju. (Grafikon 12.)

**Grafikon 11.** Posjedovanje računa u banci



Na pitanje o posjedovanju odobrenog prekoračenja u banci nije se izjasnilo 11 anketiranih osoba. Od ostalih osoba u uzorku njih 136 ili 31,5% ima odobreno prekoračenje te dodatan izvor prihoda na računima koje posjeduju, dok 68,55 nema odobreno prekoračenje. (Tablica 40.)

**Tablica 40.** Posjedovanje odobrenja o prekoračenju na računu

|                             | Broj odgovora | Postotak | Korigirani postotak* | Kumulativni postotak |
|-----------------------------|---------------|----------|----------------------|----------------------|
| Imam odobreno prekoračenje  | 136           | 30,7     | 31,5                 | 31,5                 |
| Nemam odobreno prekoračenje | 296           | 66,8     | 68,5                 | 100,0                |
| Ukupno                      | 432           | 97,5     | 100,0                |                      |
| bez odgovora                | 11            | 2,5      |                      |                      |
| Ukupno                      | 443           | 100,0    |                      |                      |

\* Korigirani postotak uključuje samo one koji su odgovorili na postavljeno pitanje

Analizirajući životnu dob anketiranih osoba te je uspoređujući s njihovim stupnjem edukacije te financijske uključenosti uočeno je da prva dobna skupina koja uključuje osobe od navršene 19 do 24 godine života nema anketiranih osoba bez završene srednje škole. U ovoj dobnoj skupini značajan je podatak da 1,36% onih koji imaju srednju školu ni na kakav način nije financijski uključeno u bankarski sustav. Što se tiče ostalih obrazovnih skupina, većina ih participira u bankarskom sustavu putem tekućeg i žiro računa, njih 47,06%, razlog tomu su različite kategorije prihoda, zatim sa završenom srednjom školom, 55,10% sa završenom višom školom te 67,10% sa završenim fakultetom.

Osobe sa završenom srednjom školom koje imaju 36 i više godina preferiraju korištenje tekućeg računa u svakodnevnom životu, što je i razumljivo s obzirom da većina njih nema nekih dodatnih izvora prihoda osim plaće. Nešto mlađa populacija od 25 do 36 involvirana je nešto više u bankarski sektor zbog korištenja više kategorija izvora prihoda. Zanimljivo je zamijetiti da osobe bez završene škole te koje imaju preko 65 godina koriste tekući te žiro račun u svom svakodnevnom životu. (Tablica 41.)

**Tablica 41.** Odnos između životne dobi, stručne spreme te posjedovanja računa u banci

| Stručna sprema        |                              |   | Životna dob  |              |              |              |                   | Total |
|-----------------------|------------------------------|---|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------------|-------|
|                       |                              |   | 19-24 godine | 25-35 godina | 36-55 godina | 56-65 godina | više od 65 godina |       |
| bez završene škole    | Posjedujete li račun u banci | tekući i žiro račun                           |              |              |              |              | 3                 | 3     |
| osnovna škola         | Posjedujete li račun u banci | tekući račun                                  |              | 0            | 1            | 2            |                   | 3     |
|                       |                              | tekući i žiro račun                           |              | 1            | 1            | 1            |                   | 3     |
|                       |                              | ne posjedujem niti jedan oblik računa u banci |              | 0            | 0            | 1            |                   | 1     |
| srednja škola         | Posjedujete li račun u banci | tekući račun                                  | 47           | 13           | 16           | 4            | 3                 | 83    |
|                       |                              | žiro račun                                    | 67           | 1            | 3            | 2            | 1                 | 74    |
|                       |                              | tekući i žiro račun                           | 104          | 15           | 6            | 0            | 0                 | 125   |
|                       |                              | ne posjedujem niti jedan oblik računa u banci | 3            | 0            | 0            | 0            | 0                 | 3     |
| viša škola            | Posjedujete li račun u banci | tekući račun                                  | 12           | 3            | 2            | 2            |                   | 19    |
|                       |                              | žiro račun                                    | 10           | 0            | 0            | 0            |                   | 10    |
|                       |                              | tekući i žiro račun                           | 27           | 1            | 3            | 0            |                   | 31    |
| fakultet              | Posjedujete li račun u banci | tekući račun                                  | 12           | 1            | 0            | 1            | 0                 | 14    |
|                       |                              | žiro račun                                    | 11           | 3            | 0            | 0            | 0                 | 14    |
|                       |                              | tekući i žiro račun                           | 47           | 7            | 1            | 1            | 1                 | 57    |
| magisterij i doktorat | Posjedujete li račun u banci | tekući i žiro račun                           |              |              |              |              | 1                 | 1     |
| Total                 |                              |   | 340          | 45           | 33           | 14           | 9                 | 441*  |

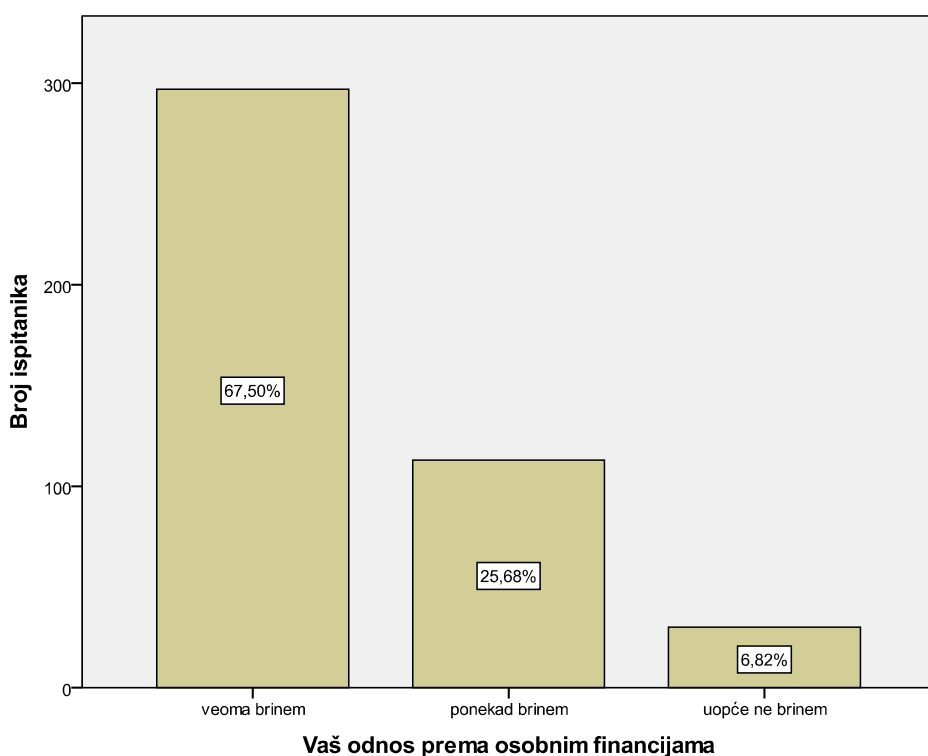
\*Razlika u zbroju je rezultat neizjašnjavanja svih ispitanika na sva pitanja



## Istraživanje stavova vezano za osobne financije ispitanika

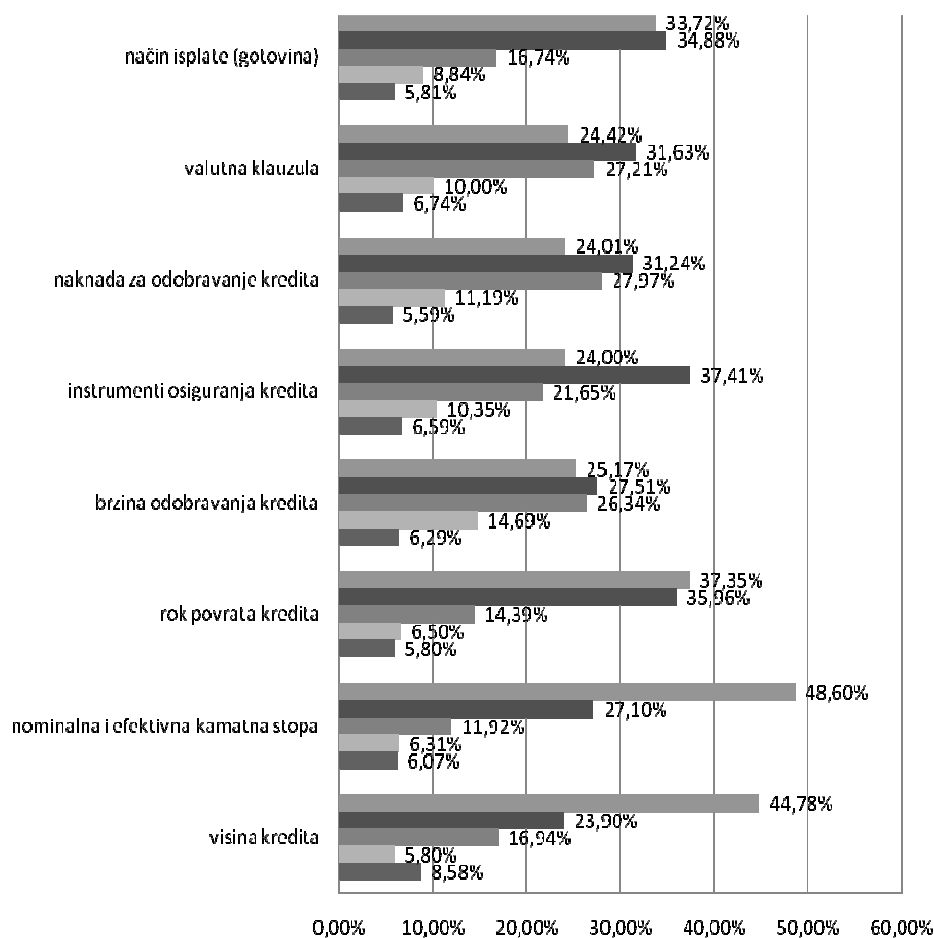
U ovom dijelu ankete provedeno je istraživanje glede stavova o osobnim financijama te o ponašanju ispitanika glede njihovog financijskog zaduženja. Rezultati istraživanja ukazuju nam da 67,5% anketiranih veoma brine te vodi brigu o svojim osobnim financijama, četvrtina njih (25,68%) ponekad brine i vodi brigu, dok 6,82% anketirane populacije nema izgrađen odgovoran odnos i stav prema svojim financijama. (Grafikon 12.)

**Grafikon 12.** Odnos prema osobnim financijama



Istraženi stavovi ispitanika glede važnosti nekih bitnih elemenata pri zaduživanju ukazuju da je najmanje važan način isplate, relativno je važna brzina odobravanja kredita. Kao važnu stavku na koju bi obraćali pozornost bila bi naknada za odobravanje kredita te valutna klauzula. U vrlo važne elemente ubrojili bi instrumente osiguranja kredita te rok povrata kredita, a kao najvažniji element većini je iznos nominalne i efektivne kamatne stope te visina kredita. Shodno tomu iz navedenog možemo zaključiti da većina ispitanika vodi brigu koliko će se zadužiti te koliko će ih to zaduženje u konačnici koštati. (Grafikon 13.)

**Grafikon 13. Važnost elemenata prilikom zaduživanja**



|                   | visina kredita | nominalna i efektivna kamatna stopa | rok povrata kredita | brzina odobravanja kredita | instrumenti osiguranja kredita | naknada za odobravanje kredita | valutna klauzula | način isplate (gotovina) |
|-------------------|----------------|-------------------------------------|---------------------|----------------------------|--------------------------------|--------------------------------|------------------|--------------------------|
| ■ najvažnije      | 44,78%         | 48,60%                              | 37,35%              | 25,17%                     | 24,00%                         | 24,01%                         | 24,42%           | 33,72%                   |
| ■ vrlo važno      | 23,90%         | 27,10%                              | 35,96%              | 27,51%                     | 37,41%                         | 31,24%                         | 31,63%           | 34,88%                   |
| ■ važno           | 16,94%         | 11,92%                              | 14,39%              | 26,34%                     | 21,65%                         | 27,97%                         | 27,21%           | 16,74%                   |
| ■ relativno važno | 5,80%          | 6,31%                               | 6,50%               | 14,69%                     | 10,35%                         | 11,19%                         | 10,00%           | 8,84%                    |
| ■ najmanje važno  | 8,58%          | 6,07%                               | 5,80%               | 6,29%                      | 6,59%                          | 5,59%                          | 6,74%            | 5,81%                    |





---

# Financijska inkluzija i regionalni razvitak

---

## LITERATURA

---

## 1. MIKROKREDITIRANJE U FUNKCIJI REGIONALNOG RAZVOJA

1. Kandžija V., Živko I. (2004.) Poslovna politika banaka, Sveučilište u Mostaru i Ekonomski fakultet Sveučilišta u Mostaru, Ekonomski fakultet Sveučilišta u Rijeci, Mostar-Rijeka,
2. Leko V., Jurković P. (1998.) Rječnik bankarstva, Masmedia, Zagreb,
3. Matić B., (2009.) Financiranje regionalnog razvitka – načini i modeli, Ekonomski fakultet u Osijeku, Osijek
4. Srb V., Matić B. (2003.) Bankarsko poslovanje, Ekonomski fakultet u Osijeku, Osijek
5. Informacija o mikrokreditnom sistemu Federacije Bosne i Hercegovine sa stanjem na dan 31.12.2008.,
6. Informacija o mikrokreditnom sistemu Federacije Bosne i Hercegovine sa stanjem na dan 31.12.2009.,
7. Informacija o mikrokreditnom sistemu Federacije Bosne i Hercegovine sa stanjem na dan 31.09.2010.,
8. Radna studija br. 10 Analiza financijskog tržišta u Crnoj Gori (2007.), Sektor za istraživanja i statistiku, Centralna banka Crne gore, Podgorica
9. [www.nn.hr](http://www.nn.hr)
10. [www.hnb.hr](http://www.hnb.hr)
11. <http://www.fba.ba/>
12. <http://www.cb-mn.org/>
13. <http://www.sllist.ba/>
14. <http://www.sllrcg.co.me/>

## 2. NEZAPOSLENOST U REPUBLICI HRVATSKOJ I NJEZIN UTJECAJ NA REGIONALNI RAZVITAK

1. Bakula-Anđelić, M.; Bejaković, P.; i ostali: Neumreženi: Lica socijalne isključenosti u Hrvatskoj, Program Ujedinjenih naroda za razvoj (UNDP) u Hrvatskoj, Zagreb, 2006., ISSN 1333-4786
2. Bejaković, P.: Novčane naknade za vrijeme nezaposlenosti i prava u sustavu socijalne skrbi u odabranim zemljama, Revija za socijalnu politiku.,16 (3), Zagreb, 2009., str. 327.-340.
3. Borozan, Đ.: Makroekonomija, Ekonomski fakultet u Osijeku, Osijek, 2003.
4. Campbell, C. R.; Brue, S. L.: Suvremena ekonomika rada, Mate, Zagreb, 1993.

5. Chaves, R.; Monzón-Campos, J. L.: Socijalna ekonomija u Europskoj uniji, Revija za socijalnu politiku., 17 (1), Zagreb, 2010., str. 113.-138.
6. Matić, B.: Financiranje regionalnog razvitka – načini i modeli, Ekonomski fakultet u Osijeku, Osijek, 2009.
7. Matić, B.; Serdarušić, H.; Vretenar, M.: Financijski marginalno stanovništvo kao faktor ograničenja regionalnog razvoja, Proceedings of 2nd International Conference "Vallis Aurea" Focus on: Regional Development, Katalinić, Branko (ur.), Politechnic of Požega, Croatia; DAAAM International Vienna, Austria, Požega; Beč, 2010., str. 829.-833.
8. Rezultati ankete o radnoj snazi: Hrvatska 2009. - Europa 2009., Statističko izvješće, br. 1429, Državni zavod za statistiku, Zagreb, 2010., ISSN 1331-3444
9. Srb, V.; Matić, B.: Bankarsko poslovanje, Ekonomski fakultet u Osijeku, Osijek, 2003.
10. Tomašić, P.: Nezaposlenost u tranzicijskoj Hrvatskoj pod socijalno-etičkim vidom, Kršćanska sadašnjost, Zagreb, 2010.
11. Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, Narodne novine, br. 80/08., 94/09., 121/10.
12. Zakon o socijalnoj skrbi, Narodne novine, br. 73/97., 27/01., 59/01., 82/01., 103/03., 44/06., 79/07., 123/10.
13. Pravilnik o evidencijama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, Narodne novine, br. 74/09.
14. Pravilnik o aktivnom traženju posla i raspoloživosti za rad, Narodne novine, br. 39/09.
15. Odluka o isplati novčane naknade u jednokratnom iznosu, Narodne novine, br. 32/09.
16. Odluka o jednokratnoj novčanoj pomoći i naknadi putnih i selidbenih troškova, Narodne novine, br. 74/09.
17. Etički kodeks radnika Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, dostupno na
18. <<http://www.hzz.hr/docslike/Eticki%20kodeks%20radnika%20Hrvatskog%20zavoda%20za%20zaposljavanje.pdf>>, učitano 24.11.2010.
19. [www.hzz.hr/](http://www.hzz.hr/), učitano 24.11.2010.
20. [www.mzss.h](http://www.mzss.h) 24.11.2010., učitano 24.11.2010.
21. [www.dzs.hr](http://www.dzs.hr). 24.11.2010., učitano 24.11.2010.
22. [www.mingorp.hr/default.aspx?id=21](http://www.mingorp.hr/default.aspx?id=21), učitano 18.12.2010.
23. [www.moj-posao.net/](http://www.moj-posao.net/), učitano 18.12.2010.
24. [www.dekra.hr/hrv/](http://www.dekra.hr/hrv/), učitano 18.12.2010.

25. [www.smartflex.hr/smart.php?mid=703&cid=735](http://www.smartflex.hr/smart.php?mid=703&cid=735), učitano 18.12.2010.

### 3. STRATEŠKI PRISTUP RAZVOJU LJUDSKIH POTENCIJALA I TRŽIŠTU RADA

1. Bahtijarević-Šiber, F., Sikavica, P.: „Leksikon menedžmenta“, Masmedia, Zagreb, 2001.
2. Carrell, M. R., Elbert, N. F., Hatfield, R. D.: Human resource management; The Dryden Press, Orlando, 2000.
3. Hrvatski zavod za zapošljavanje *Analiza Ankete poslodavaca za 2009.*, Baza podataka
4. Karaman Aksentijević, N., Ježić, Z., Đurić, K., „Upravljanje ljudskim potencijalima kao pretpostavka inovativnosti i uspješnosti poslovanja“, Informatologija, Zagreb, 2008., Vol.41, No.1, ožujak 2008., str. 46-50, [http://hrcak.srce.hr/index.php?show=toc&id\\_broj=1998](http://hrcak.srce.hr/index.php?show=toc&id_broj=1998) (učitano 15.07.2009.)
5. Lamza-Maronić, M., Glavaš, J., Bošnjak, S.(2007):Contribution to the Development of the Urban management Model, Interdisciplinary Management Research, Barković, D., Runzheimer, B. (ed.), Poreč, Faculty of Economics in Osijek, Hochschule Pforzheim, str. 526-541.
6. Matić, B., Serdarušić, H.(2008): Models of Including Financially Inactive Population into the Financial System, Interdisciplinary Management Research, Barković, D., Runzheimer, B. (ed.), Poreč, Faculty of Economics in Osijek, Hochschule Pforzheim, str. 296-310.
7. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., Wright, P. M.: Menadžment ljudskih potencijala, Postizanje konkurentne prednosti, Mate d.o.o, Zagreb, 2006.
8. Regionalni indeks konkurentnosti Hrvatske 2007, Program ujedinjenih naroda za razvoj (UNDP), Nacionalno vijeće za konkurentnost, Zagreb, 2008.
9. Republika Hrvatska, Središnji državni ured za razvojnu strategiju i koordinaciju fondova EU, Strateški okvir za razvoj 2006.-2013., Zagreb, srpanj 2006. <http://www.mingorp.hr/> (učitano 20.08.2009.)
10. Sikavica, P., Bahtijarević-Šiber, F., Prološki Vokić, N.:Temelji menadžmenta, Školska knjiga, Zagreb, 2008.
11. Sikavica, P., Bahtijarević-Šiber, F.: Teorija menadžmenta i veliko empirijsko istraživanje u Hrvatskoj, Masmedia, Zagreb, 2004.



12. Sundać, D., Švast, N.: Intelektualni kapital temeljni čimbenik konkurentnosti poduzeća, Ministarstvo gospodarstva rada i poduzetništva, Zagreb, 2009.
13. <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=3825> (učitano 20.12.2009.)

#### **4. FINANCIJSKI POTENCIJAL FINANCIJSKI UGROŽENOG STANOVNIŠTVA - REZULTATI ANKETE**

1. Matić, B., Serdarušić, H. (2008) Models of Including Financially Inactive Population into the Financial System, Interdisciplinary management research IV, Barković, D., Runzheimer B. (ur.). Osijek : Ekonomski fakultet u Osijeku, Fachhochschule Pforzheim Hochschule für Gestaltung, Technik und Wirtschaft, 296-310
2. Matić, B.; Serdarušić, H.; Vretenar, M.: Financijski marginalno stanovništvo kao faktor ograničenja regionalnog razvoja, Proceedings of 2nd International Conference "Vallis Aurea", Focus on Regional Development, Katalinić, Branko (ed.), Polytechnic of Požega, Croatia; DAAAM International Vienna, Austria, Požega; Beč, 2010., str. 829.-833.
3. Šošić, I., Serdar, V. (1997) Uvod u statistiku, Školska knjiga, Zagreb
4. <http://www.hm-treasury.gov.uk> (25.11.2010.)